

การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เกศสุดา มิตรภูษาภรณ์

6430840432005

455 หน้า (5 เล่ม)

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2567

การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เกศสุดา มิตรภูษาภรณ์

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2567
(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

DEVELOPMENT OF ACADEMIC PERFORMANCE INDICATORS OF SMALL SCHOOLS ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF BASIC EDUCATION COMMISSION

KETSUDA MITRPUSAPORN

A DISSERTATION SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DOCTOR DEGREE OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2024

(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

หัวข้อดุษฎีนิพนธ์	:	การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ชื่อนักศึกษา	:	เกศสุดา มิตรภูษาภรณ์
ชื่อปริญญา	:	ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชา	:	การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	:	2567
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชิษณพงศ์ ศรจันทร์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	รองศาสตราจารย์ ดร. พิมพ์อร สดเอี่ยม

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ .....
(พระครูศรีวีรคุณสุนทร, ผศ.ดร.)

คณะกรรมการสอบดุษฎีนิพนธ์ :

ประธานกรรมการ .....
(ศาสตราจารย์ ดร. กนกอร สมปราชญ์)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก) .....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชิษณพงศ์ ศรจันทร์)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม) .....
(รองศาสตราจารย์ ดร. พิมพ์อร สดเอี่ยม)

กรรมการ .....
(รองศาสตราจารย์บุญช่วย ศิริเกษ)

กรรมการ .....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประยุทธ ชูสอน)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Dissertation Topic	:	Development of Academic Performance Indicators of Small School Administrators under the Office of Basic Education Commission
Student's Name	:	Ketsuda Mitrpusaporn
Degree Sought	:	Doctor of Education
Program	:	Educational Administration
Academic Year	:	2024
Advisor	:	Asst. Prof. Dr. Chissanapong Sonchan
Co-Advisor	:	Assoc. Prof. Dr. Pim-on Sod-ium

Accepted by the Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Doctor of Education (Educational Administration)

Dean of Faculty of Education .....

(Phrakhrusriveerakhunsunthon, Asst. Prof. Dr.)

Dissertation Committee:

Chairman .....

(Prof. Dr. Kanokorn Somprach)

Member (Advisor) .....

(Asst. Prof. Dr. Chissanapong Sonchan)

Member (Co-Advisor) .....

(Assoc. Prof. Dr. Pim-on sod-ium)

Member .....

(Assoc. Prof. Boonchuay Sirikase)

Member .....

(Asst. Prof. Dr. Prayut Chusorn)

Copyright of Mahamakut Buddhist University

บทคัดย่อ

หัวข้อดุษฎีนิพนธ์	:	**การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการ:ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน**
ชื่อนักศึกษา	:	**เกศสุดา มิตรภูษาภรณ์**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2567**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	**ผู้ช่วยศาสตรจารย์ ดร. ชิษณพงศ์ ศรจันทร์**
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	**รองศาสตราจารย์ ดร. พิมพ์อร สดเอี่ยม**

ดุษฎีนิพนธ์มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2. พัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3. ตรวจสอบความสอดคล้องโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในหาค่าสถิติพื้นฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัยพบว่า

1. การวิเคราะห์เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ซึ่งก่อนที่จะทำการวิเคราะห์ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ทั้ง 80 ตัวบ่งชี้ พบว่า สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ในแต่ละโมเดลมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ทุกค่าซึ่งแสดงให้เห็นว่าโมเดลมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งประกอบด้วย โมเดลการกำหนดทิศทางและนโยบายมี 3 องค์ประกอบหลักและมีองค์ประกอบย่อย 13 องค์ประกอบ โมเดลการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอนมี 5 องค์ประกอบหลัก มีองค์ประกอบย่อย 22 องค์ประกอบ โมเดลการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้มี 3 องค์ประกอบหลักมีองค์ประกอบย่อย 15 องค์ประกอบ โมเดลการพัฒนาครูและบุคลากรมี 3 มีองค์ประกอบย่อย 14 องค์ประกอบ และโมเดลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนมีองค์ประกอบหลัก 4 มี

องค์ประกอบย่อย 16 องค์ประกอบพบว่าโมเดลสมมติฐานการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 80 ตัวบ่งชี้ เป็นตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโมเดลสมรรถนะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการพัฒนาจากสเกลองค์ประกอบสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ก่อนทำการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยทั้ง 18 องค์ประกอบ พบว่า สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)ทุกองค์ประกอบ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบย่อยทั้ง 18 องค์ประกอบ มีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป

ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้รวมสำหรับสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิง ประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องดังนี้ X^2= 45.39 df = 64 *P-value* = 0.50 GFI = 0.99 AGFI = 0.95 RMSEA = 0.0162 เมื่อพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าเกิดจากองค์ประกอบหลักด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียนด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน และด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย ตามลำดับ

3. ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลตัว ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าทางสถิติ คือ X2= 45.39 df = 64 P-value = 0.50 GFI = 0.99 AGFI = 0.95 RMSEA = 0.0162

คำสำคัญ: ตัวบ่งชี้, โรงเรียนขนาดเล็ก, ภาวะผู้นำทางวิชาการ, สมรรถนะ

ABSTRACT

Dissertation Topic	:	**Development of Academic Performance Indicators of Small School Administrators under the Office of Basic Education Commission**
Student's Name	:	**Kessuda Mitphusaporn**
Degree Sought	:	**Doctor of Education**
Program	:	**Educational Administration**
Anno Domini	:	**2024**
Advisor	:	**Assist. Prof. Dr. Chidsapong Sonchan**
Co-Advisor	:	**Assoc. Prof. Dr. Pim-on Sod-ium**

The objectives of the dissertation were 1) to study the components of academic leadership competency of small-size school administrators under the Office of the Basic Education Commission (OBEC) 2) to develop the indicators of academic leadership competency of small-size school administrators under OBEC, 3) to examine the congruence of the structural equation model of the administrators' academic leadership competency indicators and the empirical data. The data were analyzed through the statistical package for the social sciences, and the confirmatory factor analysis (CFA) was utilized to examine the congruence of the academic leadership competency model of small-size school administrators and the empirical data.

The research findings revealed that:

1. The analysis for developing the academic leadership competency components of small-size school administrators under OBEC revealed that, according to Pearson's correlation analysis, the eighty indicators in each model were correlated with each other at the statistical significance of .01 ($p < .01$). It indicated that the models were appropriate for the factor analysis.

The analysis consisted of five models: 1) the Model of Direction and Policy Setting, comprising three main components and thirteen sub-components, 2) the Model of Curriculum and Instruction Management, composing five main components and twenty-two sub-components, 3) the Model of Creating Learning Atmosphere and Culture, counting for three main components and fifteen sub-components, 4) the Model of Teacher and Personnel Development, consisting of three main components

and fourteen sub-components, and 5) the Model of Student Quality Development, comprising of four main components and sixteen sub-components. The result showed that the hypothetical model was consistent with the empirical data. In addition, the factor loading of all indicators was statistically significant. They were demonstrated as the valid indicators of academic leadership competencies for small-size school administrators under OBEC within the academic leadership competency model for those administrators.

2. The analysis to develop the indicators of academic leadership competency for small-size school administrators under OBEC was performed by generating the component scale of

academic leadership competencies for the administrators through the second-order confirmatory factor analysis. Before the analysis, the correlation between eighteen sub-components was examined, and they were correlated with each other at the statistical significance of .01 ($p < .01$). It indicated that all eighteen sub-components are suitable for further analysis.

The results of the academic leadership competency indicator development for small-size school administrators under OBEC disclosed that the confirmatory factor analysis of all indicators for academic leadership competency was consistent with empirical data, considering from $X^2 = 45.39$, df = 64, P-value = 0.50, GFI = 0.99, AGFI = 0.95, RMSEA = 0.0162. When considering the factor loadings of the indicators, the main component was derived from the creation of a learning atmosphere and culture, followed by the professional development of teachers and personnel, the improvement of student quality, curriculum and instructional management, and the direction and policy setting, respectively.

3. As a result from the confirmatory factor analysis, the examination of the structural validity of the developed model with empirical data was considered from the following statistical criteria: $X^2 = 45.39$, df = 64, P-value = 0.50, GFI = 0.99, AGFI = 0.95, RMSEA = 0.0162.

Keywords: Indicator, Small-size School, Academic Leadership, Competency.

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... **จ**

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... **ช**

กิตติกรรมประกาศ ..... **ฌ**

สารบัญ ..... **ญ**

สารบัญตาราง ..... **ฑ**

สารบัญภาพ ..... **ต**

บทที่ 1 บทนำ **1**

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย 1

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย 5

1.3 ขอบเขตการวิจัย 5

1.4 คำถามการวิจัย 5

1.5 สมมติฐานการวิจัย 6

1.6 ระเบียบวิธีการวิจัย 6

1.7 การเก็บรวบรวมข้อมูลและเครื่องมือที่ใช้ 6

1.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย 7

1.9 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย 10

1.10 ขอบเขตการวิจัย 10

1.11 นิยามศัพท์เฉพาะ 11

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง **16**

2.1 หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ 17

2.1.1 ความหมายของตัวบ่งชี้ 18

2.1.2 ประโยชน์ของตัวบ่งชี้ 20

2.1.3 ลักษณะสำคัญของตัวบ่งชี้ที่ดี 22

2.1.4 กระบวนการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ 24

2.1.5 เกณฑ์การคัดเลือกตัวบ่งชี้ 30

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

2.1.6 การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้ 35
2.1.7 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 38
2.1.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ 40
2.2 หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 49
2.2.1 ความหมายเกี่ยวกับสมรรถนะ 49
2.2.2 องค์ประกอบของสมรรถนะ 51
2.2.3 องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา 61
2.2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 83
2.3 หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ 85
2.3.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ 85
2.3.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการกับความมีประสิทธิผลของโรงเรียน 89
2.3.3 ภาวะผู้นำทางวิชาการกับการเรียนการสอน 92
2.3.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ 93
2.3.5 ลักษณะพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ 98
2.4 การสังเคราะห์และพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการที่ใช้ในการวิจัย 114
2.4.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบหลักสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการ 114
2.4.2 การสังเคราะห์และพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการ 123
2.5 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน 150
2.6 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ 174
2.7 การพัฒนาครูและบุคลากร 196
2.8 การพัฒนาคุณภาพนักเรียน 217

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 263
3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 263

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 268
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล 271
3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล... 273
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล..... 274
3.6 สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล 275

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 278
4.1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 278
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 284
4.3 การเสนอผลการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย 329
4.4 ผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง 332
4.5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันดันดับสอง 344

บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 348
5.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 349
5.2 อภิปรายผล 352
5.3 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้..... 361
5.4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป 362

บรรณานุกรม 364

ภาคผนวก 372
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 373
ภาคผนวก ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการเก็บข้อมูล..... 375
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย..... 377
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย..... 385
ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย 395

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ภาคผนวก ฉ แบบสัมภาษณ์ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย 404
ภาคผนวก ช ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) 418
ภาคผนวก ซ หนังสือรับรองการพิจารณาของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ 428
ภาคผนวก ฌ รูปภาพในการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ 431

ประวัติผู้วิจัย 377

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

2.1 ลักษณะพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของ Blasé and Blasé 105

2.2 ลักษณะพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของ Weber 108

2.3 ลักษณะพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของ Hallinger and Murphy.... 109

2.4 ลักษณะพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของ Murphy 112

2.5 ลักษณะพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการแนวคิดของ Alig-Mielcarek and Hoy 113

2.6 ลักษณะพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของประสิทธิ์ เขียวศรี และคณะ..... 114

2.7 การสังเคราะห์องค์ประกอบหลักของสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก 126

2.8 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย..... 143

2.9 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย..... 145

2.10 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย องค์ประกอบย่อยที่ 1: การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียน..... 147

2.11 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย องค์ประกอบย่อยที่ 2: การมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ 148

2.12 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย องค์ประกอบย่อยที่ 3: การเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา 149

2.13 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน..... 160

2.14 องค์ประกอบย่อย นิยามปฏิบัติการและตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน..... 162

2.15 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน องค์ประกอบย่อยที่ 1: ผู้บริหารโรงเรียนเป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการ..... 165

2.16 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน องค์ประกอบย่อยที่ 2: การเข้าใจความสอดคล้องของหลักสูตรและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 166
2.17 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน องค์ประกอบย่อยที่ 3: การประสานงานการจัดและใช้หลักสูตร 168
2.18 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน องค์ประกอบย่อยที่ 4: การบริหารการจัดการเรียนการสอน 170
2.19 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน องค์ประกอบย่อยที่ 5: การกำกับติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน... 172
2.20 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ 188
2.21 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้องค์ประกอบย่อยที่ 1: การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 190
2.22 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้องค์ประกอบย่อยที่ 2: การรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน 192
2.23 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้องค์ประกอบย่อยที่ 3: การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสะท้อนผลงานการสอน 193
2.24 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการพัฒนาครูและบุคลากร 209
2.25 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการพัฒนาครูและบุคลากร องค์ประกอบย่อย 1: การจัดกิจกรรมและโครงการพัฒนาบุคลากร 211
2.26 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการพัฒนาครูและบุคลากร องค์ประกอบย่อย 2: การนิเทศและประเมินผลการสอน 212
2.27 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการพัฒนาครูและบุคลากร องค์ประกอบย่อย 3: การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ 214
2.28 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน 238
2.29 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน องค์ประกอบย่อยที่ 1: การตั้งมาตรฐานที่สูงเพื่อการพัฒนานักเรียน 240

2.30 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน องค์ประกอบย่อยที่ 2: การเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน 242
2.31 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน องค์ประกอบย่อยที่ 3: การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 243
2.32 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน องค์ประกอบย่อยที่ 4: การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ 246
2.33 ตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย..... 249
2.34 ตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน..... 251
2.35 ตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ 254
2.36 ตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการพัฒนาครูและบุคลากร 256
2.37 ตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการพัฒนาครูนักเรียน..... 258
3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามภูมิภาค จังหวัด เขตพื้นที่ และตำแหน่งหน้าที่..... 270
3.2 จำนวนข้อคำถามในแต่ละองค์ประกอบ..... 271
3.3 สรุปเกณฑ์ที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Joreskog & Sorbom, 1993)..... 277
4.1 ความถี่และร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และวิทยฐานะ 286
4.2 ความถี่และร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และวิทยฐานะ 303
4.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของตัวแปรสังเกตได้ และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวม..... 304
4.4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของตัวแปรสังเกตได้ และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย..... 307
4.5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของตัวแปรสังเกตได้ และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน..... 309

4.6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของตัวแปรสังเกตได้ และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้..... 312
4.7 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของตัวแปรสังเกตได้ และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร..... 314
4.8 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของตัวแปรสังเกตได้ และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน..... 316
4.9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยโมเดลการกำหนดทิศทางและนโยบาย..... 320
4.10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยโมเดลการบริหารจัดการหลักสูตร และการสอน..... 322
4.11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยโมเดลการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้..... 324
4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยโมเดลการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร..... 326
4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยโมเดลการพัฒนาคุณภาพนักเรียน..... 328
4.14 แสดงค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity และค่าดัชนีไกเซอร์ - ไมเยอร์ – ออลคิล (Kaiser - Meyer - Olkin Measure of Sampling Adequacy MSA) ของโมเดลองค์ประกอบย่อยสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน..... 331
4.15 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย (DP)..... 332

4.16 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน (CM) 334
4.17 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ (BC) 336
4.18 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร (TP)..... 338
4.19 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน (SQ)..... 340
4.20 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน..... 343
4.21 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองขององค์ประกอบหลักสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน..... 344
4.22 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน..... 346

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการยกระดับพัฒนาประเทศในทุกมิติ อันนำไปสู่เป้าหมาย การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว การวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบให้เป็น ทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 พร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าอย่างเต็มศักยภาพ จึงเป็นจุดเน้นของการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติ และในทุกช่วงวัยตาม ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) โดยที่ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ กำหนดการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะ การเรียนรู้ และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่การเปลี่ยนบทบาทครู การเพิ่มประสิทธิภาพ ระบบบริหารจัดการศึกษา และกำหนดการเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ ทุกประเภทจัด ให้มีมาตรฐานขั้นต่ำของสถานศึกษาทุกระดับ จัดโครงสร้างการจัดการการศึกษา เพื่อสร้างความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์และให้เอื้อต่อการเข้าถึงการศึกษาอย่างเสมอภาคและทั่วถึง และใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการปฏิรูประบบการสอบที่นำไปสู่การวัดผลในเชิงทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 มากกว่าการวัดระดับความรู้ ตลอดจนมีการวิจัยและใช้เทคโนโลยีในการสร้าง และจัดการความรู้ในการจัดการ เรียนการสอน การจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่

การจัดการศึกษา จัดได้ว่าเป็นภารกิจที่สำคัญประการหนึ่งที่รัฐมีหน้าที่ต้องจัดทำ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ดังนั้นประเทศที่มีการศึกษาที่ดี ยิ่งเป็นแรงผลักดันที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเศรษฐกิจได้ตามเป้าประสงค์ของการพัฒนาได้อีกด้วย ทั้งนี้เพราะคนถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศกล่าวคือ ความสำเร็จของการพัฒนาประเทศไม่ใช่อยู่ที่อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศเท่านั้น แต่อยู่ที่การกระจายผลของความเจริญเติบโตนั้นออกไปสู่ประชากรส่วนใหญ่ของประเทศให้มากที่สุด รวมถึงแนวคิด ตลอดจนมาตรการและวิธีปฏิบัติในเรื่องของการกระจายผลการพัฒนานั้นมีปรากฏอยู่ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ทั้งนี้เนื่องจากการศึกษาเป็นกุญแจสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำไปสู่การประกอบอาชีพ และการสร้างรายได้ในที่สุด ดังนั้นหากจะมุ่งหวังให้นโยบายการกระจายรายได้เป็นไป

อย่างได้ผล จึงจำเป็นจะต้องมีการกระจายบริการทางการศึกษาและโอกาสในการศึกษาอย่างทั่วถึง (กิตติศักดิ์ อังคะนาวิน, 2557, หน้า 1)

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557, หน้า 1-2) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการ มีโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดจำนวน 30,228 โรงเรียน ข้อมูลปีการศึกษา 2550-2554 พบว่าโรงเรียนที่มีนักเรียนจำนวนไม่เกิน 120 คน จำนวน 11,598 โรงเรียน ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า “โรงเรียนขนาดเล็ก” มีจำนวนเพิ่มขึ้นทุกปี

จากคะแนนการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2564 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 56.33 คะแนน ซึ่งสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ รองลงมาได้แก่ โรงเรียนขนาดใหญ่ คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 52.57 คะแนน โรงเรียนขนาดกลาง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 48.99 คะแนน และโรงเรียนขนาดเล็ก มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 48.49 คะแนน จะเห็นว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยผลการสอบ O-NET ต่ำที่สุดไม่ว่าจะเป็นค่าเฉลี่ย หรือรายวิชา สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chailheng (2013) โรงเรียนขนาดเล็กนั้น ส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ชนบทห่างไกลและขาดแคลน ทรัพยากรทางการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ครูผู้สอน ด้านวัสดุอุปกรณ์เพื่อใช้ประกอบกิจกรรมการเรียนการสอนอาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเกณฑ์การจัดสรรทรัพยากรที่ผ่านมานั้น จัดสรรตามขนาดของสถานศึกษาหรือตามจำนวนนักเรียน จึงทำให้โรงเรียนขนาดเล็กซึ่งมีอยู่ถึง 11,598 โรงเรียน หรือร้อยละ 38.36 ขาดแคลนงบประมาณ บุคลากร ครู และวัสดุอุปกรณ์ ซึ่งสิ่งต่างๆ ที่กล่าวมาเหล่านี้ ล้วนแต่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของนักเรียนและการดำเนินของสถานศึกษาทั้งสิ้น ที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งคือ ทรัพยากรที่จะนำไปใช้เพื่อการจัดการศึกษา สถานศึกษาหรือ โรงเรียนที่มีความพร้อมด้านทรัพยากรทางการศึกษาสูงนั้น จะส่งผลให้มีการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพสูง ส่วนสถานศึกษาที่มีความพร้อมด้านทรัพยากรทางการศึกษาต่ำมักมีคุณภาพการศึกษาต่ำไปด้วย ถึงแม้ว่าจะมีนโยบายให้สถานศึกษาสามารถระดมทุนหรือทรัพยากรทางการศึกษาได้ก็ตาม แต่ด้วยสภาพพื้นที่ตั้งโรงเรียนและบริบทของชุมชนท้องถิ่นที่มีความขาดแคลน ฐานะค่อนข้างยากจน ทำให้การระดมทุนหรือทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่ชนบทไม่สามารถทำได้ตามเป้าประสงค์ ทำให้เกิดข้อจำกัดในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ขาดแคลนสื่อ อุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้รายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กจำนวนมากยังไม่สามารถพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างน่าพึงพอใจ และไม่ผ่านรับรองการประเมินมาตรฐานภายนอกของ (สมศ.) โดยเฉพาะด้านผู้เรียน เช่นมาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์คิด

สังเคราะห์ มีวิจารณญาณมีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์ มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร เป็นต้น จึงมีการเสนอความเห็นให้ “ยุบ/เลิก” ในกรณีโรงเรียนที่ไม่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพได้ ซึ่งความเห็นดังกล่าวสอดคล้องกับนโยบายกระทรวงศึกษาธิการที่ว่ากรณีโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนจำนวนน้อยหากโรงเรียนใดพึ่งเลิกได้ก็ให้ “เลิก” หากโรงเรียนใดพึงรวมกับโรงเรียนอื่นใกล้เคียงได้ก็ให้ “รวม” แต่ต้องหาวิธีการที่จะไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ปกครองหรือผู้เรียน แต่หากการศึกษาที่มีคุณภาพหรือไม่ ซึ่งเป็นที่ทราบกันดีว่าโรงเรียนขนาดเล็กมีความขาดแคลนในหลายด้านทั้งงบประมาณ บุคลากร สื่อการเรียนรู้และทรัพยากร ซึ่งอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารจัดการของโรงเรียน และเมื่อพิจารณาโรงเรียนใดยังคงเปิดสอนก็จะต้องดำเนินการได้อย่างมีคุณภาพ (ฟาฏินา วงศ์เลขา, 2553; อ้างถึงใน สุมิตร สุวรรณ, 2558, หน้า 6) เกี่ยวกับเรื่องนี้ กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) โดยมีวิสัยทัศน์ให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ภายในปี 2561 จะต้องมีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้การปฏิรูปการศึกษาประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าประสงค์ดังกล่าว กระทรวงศึกษา โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้กำหนดจุดเน้นและแนวทางการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เพื่อให้หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและสถานศึกษาทุกแห่ง นำจุดเน้นการพัฒนาผู้เรียนไปสู่การปฏิบัติในระดับสถานศึกษาและระดับห้องเรียน ซึ่งจะช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น (office of the Education Council,2011) ยิ่งกว่านั้น การพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดี ถือเป็นภารกิจที่ทุกหน่วยงานทาง การศึกษายึดเป็นนโยบายที่ต้องเร่งดำเนินการ และพยายามที่จะพัฒนาโดยมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับทิศทางการเปลี่ยนแปลงกับเศรษฐกิจและสังคม ตามแนวทางของการปฏิรูปการศึกษา การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพตลอดจนการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารในเชิงบูรณาการ โดยให้มีลักษณะครอบคลุมกลยุทธ์ มีกลไกประสานการทำงานร่วมกันสามารถปฏิบัติงานเชื่อมโยงได้ทั้งในแนวดิ่งและแนวนอนอย่างมีประสิทธิภาพผล สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยภาพรวมจาก ผลการทดสอบระดับชาติ (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ, 2564) แสดงให้เห็นถึงปัญหาการขาดสมรรถนะของ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ไม่สามรถบริหารจัดการศึกษาให้เป็นไปตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ปัญหาที่สำคัญคือกระบวนการจัดการเรียนการสอน และการเรียนรู้ ครูส่วนใหญ่เน้นเนื้อหาสาระ และความจำ มากกว่าการพัฒนาทักษะและสมรรถนะ ส่งผลให้ผู้เรียนขาดการพัฒนาทักษะกระบวนการคิด การคิดวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ ทั้งยังขาดทักษะการแก้ปัญหา การตั้งคำถาม และการแสวงหาความรู้ สิ่งที่เกิดขึ้นนี้สืบเนื่องมาจากการบริหารจัดการในระดับโครงสร้างใหญ่ คือกระทรวงศึกษาธิการ มีการปรับเปลี่ยนผู้บริหารบ่อยครั้งทำให้การดำเนินตามนโยบายไม่ต่อเนื่อง ขาดการบูรณาการกันอย่างแท้จริง มุ่งเน้น

การบริหารตามกฎระเบียบ มากกว่าการบริหารเพื่อบรรลุเป้าหมาย และปัจจุบันการจัดสรรบุคลากรทางการศึกษามีไม่เพียงพอ ขาดกลไกการบริหารเพื่อการศึกษาที่เหมาะสมขาดการส่งเสริมและการสร้างแรงจูงใจ

อันเนื่องมาจากการปฏิรูปการศึกษา และด้วยเหตุผลที่ว่าการปฏิบัติงานทุกอย่างของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อคุณภาพการศึกษาและเกี่ยวเนื่องถึงประโยชน์ส่วนรวมของ บ้านเมืองและประชาชนโดยเฉพาะนักเรียนซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญของการพัฒนา

ปัญหาของการจัดการศึกษาในปัจจุบันที่ส่งผลต่อการศึกษาและยังเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษา ได้แก่ คุณภาพการศึกษาพื้นฐานที่ตกต่ำและปัญหาของครู (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน) ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ นายอัมพร นะสา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดำเนินการขับเคลื่อนการดำเนินการของโรงเรียนมาตรฐานสากลตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553 จนถึงปัจจุบัน ซึ่งปัญหาที่ต้องการแก้ไขเนื่องจากคุณภาพของการจัดการศึกษาของไทยค่อนข้างต่ำโรงเรียนมีมาตรฐานและขนาดที่ไม่เท่ากัน ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาภายในประเทศค่อนข้างสูงสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงมีความจำเป็นต้องจัดกลุ่มของโรงเรียนหลายระดับเพื่อให้เป็นโรงเรียนที่มีมาตรฐานที่ใกล้เคียงกันรวมทั้งได้มาตรฐานสากลและส่งเสริมให้เด็กไทยเกิดทักษะทางวิชาการ ทักษะอาชีพ และทักษะชีวิต ซึ่งเป็นทักษะของเด็กในศตวรรษที่ 21 ปัจจัยที่ส่งผลให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งจัดปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนาคุณภาพนักเรียนชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น หน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีบทบาทสำคัญที่จะขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีคุณภาพตรงตามความต้องการและเป้าหมายของการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความรู้ความสามารถและเข้าใจในภาระงานเพื่อที่การปฏิบัติงานจะดำเนินได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการปรับปรุง พัฒนา และนำไปบริหารงานวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนซึ่งถือเป็นเป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษา และเพื่อนำผลจากการศึกษาไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริงต่อการศึกษาไทย

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2.2 เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2.3 เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.3 ขอบเขตการวิจัย

1.3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการและข้าราชการครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2566 จำนวน 14,958 คน จาก 2,358 โรงเรียน

1.3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนและครูของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2566 จำนวน 517 คน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จะเห็นว่า ตัวแปรวิจัย 1 ตัว องค์ประกอบหลัก 5 ตัว ตัวบ่งชี้ 18 เส้นอิทธิพล 5+18

ตัวแปร = 1+5+18 = 24
เส้นอิทธิพล = 5+18 = 23
} 47 พารามิเตอร์

กำหนดอัตราส่วนกลุ่มตัวอย่างกับตัวแปรเป็น 10:1 ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างจึงเท่ากับ 470 ให้มความคาดเคลื่อนร้อยละ 10 กลุ่ม

ดังนั้นจึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 470+47=517 คน

1.4 คำถามการวิจัย

1.4.1 ตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่

1.4.2 โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

1.4.3 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ตามเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่

1.5 สมมติฐานการวิจัย

โมเดลตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.6 ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยใช้รูปแบบเป็นการวิจัยเชิงแบบผสม (Mixed method)

1.7 การเก็บรวบรวมข้อมูลและเครื่องมือที่ใช้

1.7.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลและเครื่องมือที่ใช้ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลหลายรูปแบบ โดยเรียงลำดับการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1.7.1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกองค์ประกอบที่ค่าความถี่ 3 หรือร้อยละ 30 ขึ้นไปของความถี่ทั้งหมด

1.7.1.2 ประเมินองค์ประกอบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เครื่องมือในการประเมินองค์ประกอบเป็นแบบสอบถามลักษณะเห็นด้วยให้ 1 และไม่เห็นด้วยให้ 0 โดยมีเกณฑ์พิจารณาองค์ประกอบของสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามนั้นกับประเด็นหลักของเนื้อหาที่มีความสอดคล้องตั้งแต่ ร้อยละ 80 และค่าสถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเนื้อหา

1.7.1.3 ดำเนินการสร้าง และพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

1.7.1.4 เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง โดยใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

1.7.1.5 ตรวจสอบและปรับปรุงเครื่องมือตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ แล้วส่งให้กลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูล

1.7.1.6 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ

1.7.2 การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

1.7.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างเป็นการวิเคราะห์เพื่อทราบลักษณะภูมิหลังของกลุ่ม ตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานและวุฒิการศึกษาสูงสุด โดยใช้ความถี่ ร้อยละ

1.7.2.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ที่กำหนด

1.7.2.3 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธี ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation (r) ค่าสหสัมพันธ์จะอยู่ในช่วง -1 ถึง 1 ค่าที่อยู่ตรงกลาง คือ 0 ซึ่งหมายความว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง เครื่องหมายบวกหรือลบไม่ได้บอก ปริมาณความมากน้อย แต่จะบอกให้ทราบว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม แต่ถ้าเป็นเครื่องหมาย บวกจะบอกให้ทราบว่าตัวแปรทั้ง 2 ตัวมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน

1.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ รวมทั้งพฤติกรรมและบทบาทของผู้นำทางวิชาการ เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยในการสร้างกรอบแนวคิดการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานรวมทั้งศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย ดังต่อไปนี้

1.8.1 องค์ประกอบหลักด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

1.8.1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน

1.8.1.2 การมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ

1.8.1.3 การเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา

1.8.2 องค์ประกอบหลักด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน มี 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

1.8.2.1 ผู้บริหารโรงเรียนเป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการ

1.8.2.2 การเข้าใจความสอดคล้องของหลักสูตรและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

1.8.2.3 การประสานงานการจัดและใช้หลักสูตร

1.8.2.4 การบริหารการจัดการเรียนการสอน

1.8.2.5 การกำกับติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน

1.8.3 องค์ประกอบหลักด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

1.8.3.1 การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

1.8.3.2 การรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน

1.8.3.3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสะท้อนผลงานการสอน

1.8.4 องค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาครูและบุคลากร มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

1.8.4.1 การจัดกิจกรรมและโครงการพัฒนาบุคลากร

1.8.4.2 การนิเทศการสอนและประเมินผลการสอนและ

1.8.4.3 การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู

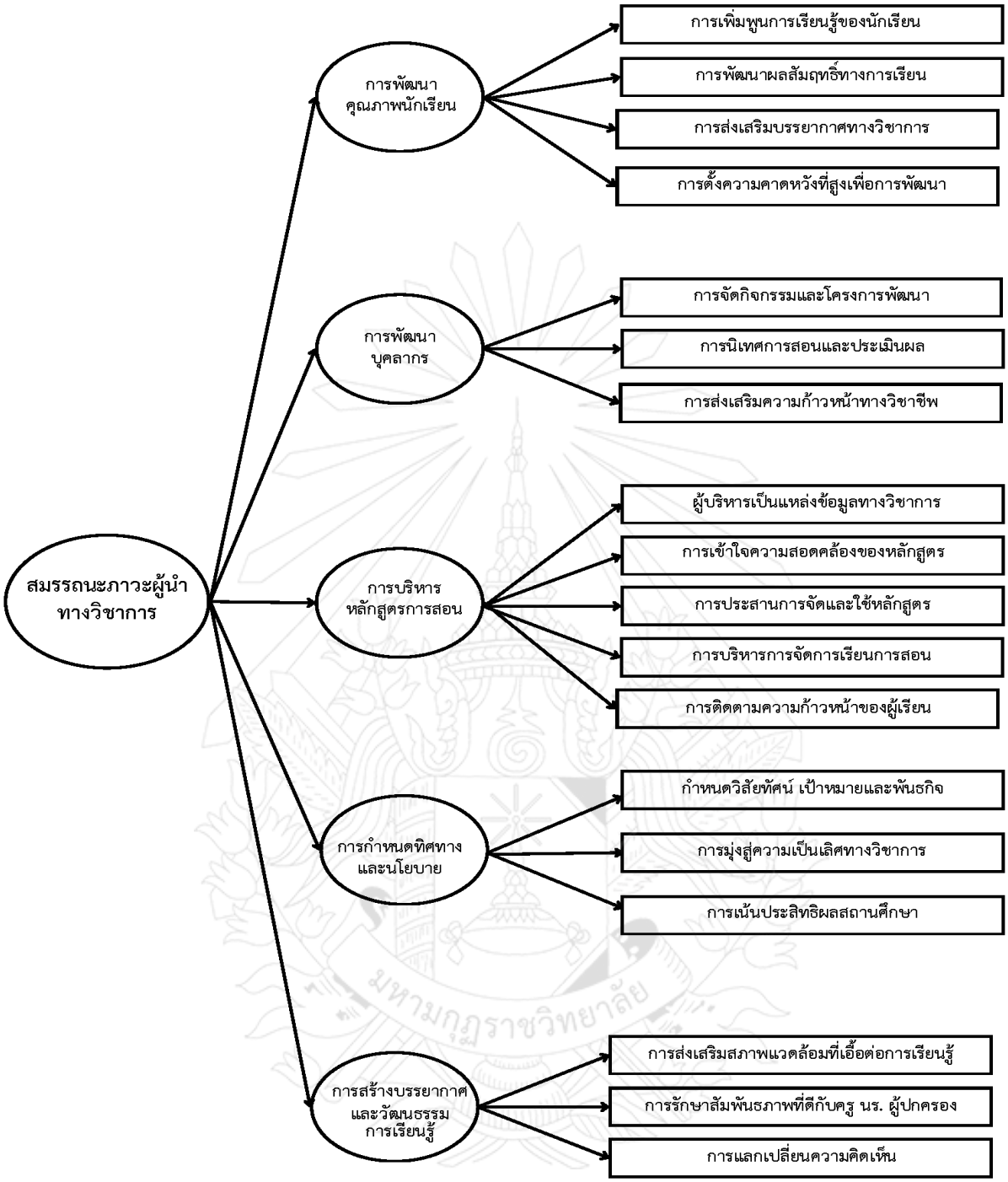
1.8.5 องค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียนมี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

1.8.5.1 การตั้งมาตรฐานที่สูงเพื่อการพัฒนานักเรียน

1.8.5.2 การเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน

1.8.5.3 การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

1.8.5.4 การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ



ภาพที่ 1.1 กรอบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง ตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.9 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1.9.1 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับในเชิงวิชาการ

1.9.1.1 โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก หากผลการทดสอบพบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จะช่วยให้ได้องค์ความรู้ใหม่ที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทสังคมไทย ที่สามารถนำไปเป็นแหล่งอ้างอิงเพื่อการวิจัยต่อเนื่องหรือ พัฒนาให้สมบูรณ์ให้ดียิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

1.9.1.2 โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูหากผลการทดสอบพบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถนำไปใช้เพื่อการวิจัยประเภทอื่นต่อไปได้ เช่น การสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง การวิจัยและพัฒนา หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

1.9.1.3 โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครู หากผลการทดสอบพบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์จะช่วยให้เกิดคุณสมบัติมีความสามารถในการย่อข้อมูล (data reduction) อยู่ในรูปแบบที่ง่ายต่อการนำไปใช้ประโยชน์ลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล เป็นการจัดข้อมูลอย่างสรุป ทำให้องค์การสามารถนำไปใช้ติดตาม ทบทวน และตัดสนใจต่อการดำเนินงานขององค์การได้และมีคุณสมบัติที่สามารถนำไปใช้ได้กับทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นองค์การระดับประเทศ หรือในหน่วยงานย่อย

1.9.2 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับในการประยุกต์ใช้

1.9.2.1 ผลจากการวิจัยในครั้งนี้จะทำให้ได้โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับการยืนยันด้วยกระบวนการวิจัย ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนหรือสร้างเกณฑ์ประเมินภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อกำหนดจุดเด่นจุดด้อยในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างสอดคล้องกับปัญหา เพื่อช่วยลดปัญหาความไม่มีคุณภาพของครูได้

1.9.2.2 สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร สามารถนำโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูที่เป็นผลจากการวิจัยไปใช้เป็นประโยชน์ในด้านการติดตามภารกิจ (monitoring) เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจและการประเมินผล (evaluation) การดำเนินงานว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อย

1.10 ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตเชิงตัวแปร

เนื้อหาเชิงวิจัยเป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยวิเคราะห์และสังเคราะห์จากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และผลงานการวิจัยต่าง ๆ จากทั้งในและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบหลัก 5 ด้าน ได้แก่

ด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน นอกจากนี้ผู้วิจัยยังศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบย่อย 18 องค์ประกอบ ได้แก่การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียน การมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ การเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนเป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการ การเข้าใจความสอดคล้องของหลักสูตรและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง การประสานงานการจัดและใช้หลักสูตรการบริหารการจัดการเรียนการสอน การกำกับติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสะท้อนผลงานการสอน การจัดกิจกรรมโครงการพัฒนาบุคลากร การนิเทศการสอนและประเมินผลการสอน การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู การตั้งมาตรฐานที่สูงเพื่อการพัฒนานักเรียน การเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

1.11 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.11.1 สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารที่สามารถวัดและสังเกตได้ โดยแสดงให้เห็นถึงความรู้ทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลทั้งทางตรง และทางอ้อมต่อสถานศึกษา เรื่องการกำหนดทิศทางและนโยบายที่ชัดเจน การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ การพัฒนาครูและบุคลากร และการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ประกอบไปด้วย ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก ดังนี้

1.11.1.1 การกำหนดทิศทางและนโยบาย หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยดังนี้

1.11.1.2 การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการส่งเสริมให้คณะครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจที่ชัดเจนของโรงเรียน สื่อสารสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีความมุ่งมั่น และรับผิดชอบต่อพันธกิจการเรียนรู้ของผู้เรียน กำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานของครูและนักเรียนไว้สูง และประเมินผลความก้าวหน้าตามวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน

1.11.1.3 การมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการร่วมกันกำหนดเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ ดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมาย เกณฑ์

มาตรฐานทางวิชาการ เน้นงานวิชาการเป็นเรื่องสำคัญ ต่อผลสำเร็จในการเรียนรู้ ของนักเรียนและตั้งความคาดหวังกับการเรียนการสอนของครูและนักเรียนไว้สูง

1.11.1.4 การเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการให้ความสำคัญสูงสุดกับการเรียนรู้ของนักเรียน ใส่ใจดูแลกิจกรรมการเรียนการสอนของครูและนักเรียนอย่างเต็มที่ บริหารเวลาให้การจัดการเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

1.11.2 การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยดังนี้

1.11.2.1 ผู้บริหารโรงเรียนเป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการเป็นผู้มีความรู้ดี มีสติปัญญาดี ทันต่อการพัฒนาเกี่ยวกับการเรียนการสอน มีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตรกระบวนการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการอยู่เสมอ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลทางวิชาการกับครูอย่างสม่ำเสมอ

1.11.2.2 การเข้าใจความสอดคล้องของหลักสูตรและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการกำหนดหลักสูตรการสอน การวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ชี้แจงให้คณะครูทราบความสำคัญของหลักสูตรการสอนการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สนับสนุนทรัพยากรที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตรให้แก่คณะครูในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และให้ความสำคัญกับการให้คะแนน การรายงานผล และการใช้ข้อมูลสำหรับการประเมินอย่างเหมาะสม

1.11.2.3 การประสานงานการจัดและใช้หลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการนำหลักสูตรไปใช้ นิเทศและติดตามการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ และเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา การประเมินและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา

1.11.2.4 การบริหารการจัดการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการมุ่งเน้นการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนและให้ความสำคัญกับครูในการจัดการห้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ จัดบริการอำนวยความสะดวกด้านสื่อการสอนสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการเรียนรู้ และกำหนดให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

1.11.2.5 การติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการกำกับดูแลการเรียนของนักเรียน สำรวจนักเรียนที่เรียนอ่อนโดยพิจารณาจากข้อมูลคะแนนในห้องเรียนและระดับผลการเรียน กำหนดให้มีการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอเพื่อวัดความก้าวหน้าของนักเรียน ใช้ผลของการทดสอบเพื่อกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ การประเมินหลักสูตร การประเมินการสอนและการวัดผลความก้าวหน้าไปสู่เป้าหมายของโรงเรียน และส่งเสริมให้ผู้ปกครองช่วยตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนรู้ของนักเรียน

1.11.3 การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยดังนี้

1.11.3.1 การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบในโรงเรียน ลดระเบียบขั้นตอนและภาระงานด้านเอกสารของครู อุทิศเวลาในการทำงานและทำงานร่วมกับผู้เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ แสดงให้เห็นอยู่เสมอว่าการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นเรื่องที่สำคัญ ให้ขวัญและกำลังใจโดยแสดงการรับรู้และประกาศความสำเร็จด้านวิชาการ และจัดเวลาและกิจกรรมอื่น ๆ ให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติของโรงเรียน

1.11.3.2 การรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับครูนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการรู้บริบทและสภาพทั่วไปของชุมชน เข้าไปมีส่วนร่วมกิจกรรมกับชุมชน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับครูนักเรียนผู้ปกครองและชุมชน และเปิดโรงเรียนสู่ชุมชนโดยให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน

1.11.3.3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสะท้อนผลงานการสอน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การวิเคราะห์วิพากษ์ โดยใช้ข้อมูลการมอบหมายงานและอำนาจการตัดสินใจให้แก่ครู พัฒนาทักษะการสะท้อนความคิดเห็นให้แก่ครู ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ทั่ว ทั้งโรงเรียน พูดคุยเป็นกันเองและสร้างความไว้วางใจให้กับครู และกำกับติดตามและสะท้อนผลกระบวนการเรียนการสอนให้กับครู

1.11.4 การพัฒนาครูและบุคลากร หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยดังนี้

1.11.4.1 การจัดกิจกรรมและโครงการพัฒนาบุคลากร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการจัดโครงการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ดำเนินการจัดอบรมภายในโรงเรียนตามความต้องการของครู และจัดโครงสร้างผู้นำภายในโรงเรียน

1.11.4.2 การนิเทศและประเมินผลการสอน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการประชุมวางแผนดำเนินการนิเทศการสอน ดำเนินการนิเทศโดยเยี่ยมชั้นเรียน และสังเกตการสอน ตรวจสอบผลงานนักเรียนเพื่อประเมินผลการสอน และให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้รับการนิเทศ

1.11.4.3 การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการร่วมกับคณะครูตั้งเป้าหมายความก้าวหน้าทางวิชาชีพ มีความมุ่งมั้น ในการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนือง ชี้แจงคณะครูเกี่ยวกับแนวโน้มและเรื่องราวต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบัน ส่งเสริมการสอนงาน (Coaching) กันในกลุ่มเพื่อนครู ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาวิชาชีพ และกำกับติดตามความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูอยู่เสมอ

1.11.5 การพัฒนาคุณภาพนักเรียน หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยดังนี้

1.11.5.1 การตั้งมาตรฐานที่สูงเพื่อการพัฒนานักเรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการตั้งความคาดหวังไว้สูงในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน เน้นกระบวนการจัดการเรียนรู้สู่มาตรฐานสากล กำหนดมาตรการให้นักเรียนอ่านออกเขียนได้ และส่งเสริมคุณภาพนักเรียนให้บรรลุตามมาตรฐานทางวิชาการที่กำหนด

1.11.5.2 การเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการส่งเสริมให้นักเรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียน ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือด้านการเรียนการสอน ใส่ใจต่อพฤติกรรมการสอนของครู และเน้นการพัฒนากลยุทธ์เพื่อปรับปรุงผลการเรียนการสอน

1.11.5.3 การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการกำหนดเป้าหมายที่เน้นผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ร่วมกับคณะครูวิเคราะห์ข้อมูลทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน และใช้ผลการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในการตัดสินใจเรื่องนโยบาย หลักสูตร การจัดกลุ่มนักเรียน การปรับปรุงการสอน และการพัฒนาครู

1.11.5.4 การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการ ที่เน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมทางวิชาการ จัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูโดยการให้รางวัลและให้การยอมรับครูที่พัฒนาผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการสูงขึ้น และจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้โดยการให้รางวัลให้การยอมรับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการสูงขึ้น

1.11.6 ตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง สิ่งที่นำมาวัดหรือชี้ให้เห็นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณภาพของการบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.11.7 การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง กระบวนการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) ในรูปของโมเดลโครงสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.11.8 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนทั้งหมดไม่เกิน 120 คน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.11.9 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.11.10 ครู หมายถึง ครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับตัวบ่งชี้
- 2.1.1 ความหมายของตัวบ่งชี้
- 2.1.2 ประโยชน์ของตัวบ่งชี้
- 2.1.3 ลักษณะสำคัญของตัวบ่งชี้ที่ดี
- 2.1.4 กระบวนการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้
- 2.1.5 เกณฑ์การคัดเลือกตัวบ่งชี้
- 2.1.6 การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้
- 2.1.7 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์
- 2.1.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวบ่งชี้

2.2 หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.2.1 ความหมายเกี่ยวกับสมรรถนะ
- 2.2.2 องค์ประกอบของสมรรถนะ
- 2.2.3 องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.2.4 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2.2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3 หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ
- 2.3.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ
- 2.3.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการกับความมีประสิทธิผลของโรงเรียน
- 2.3.3 ภาวะผู้นำทางวิชาการกับการเรียนการสอน
- 2.3.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ
- 2.3.5 ลักษณะพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ

2.4 การสังเคราะห์และพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการที่ใช้ในการวิจัย
- 2.4.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบหลักสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการ
- 2.4.2 การสังเคราะห์และพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการ

2.1 หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับตัวบ่งชี้

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) กล่าวว่า ในอดีตการบริหารและการจัดการศึกษาเพียงแต่อาศัยข้อมูลการศึกษาที่จัดทำอยู่ในรูปของสถิติการศึกษา แต่เมื่อเวลาผ่านไปก็เริ่มตระหนักว่าระบบฐานข้อมูลและสถิติการศึกษาไม่สามารถใช้ประโยชน์ได้ดีเท่าที่ควร จึงได้พัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาที่มีคุณภาพเพื่อนำมาใช้แทน จึงส่งผลให้วิธีวิทยาด้านการพัฒนาตัวบ่งชี้ มีการศึกษาก้าวหน้าอย่างรวดเร็วและมีประโยชน์ต่อการบริหารและการวิจัย สำหรับในด้านการบริหารได้นำมาใช้ในการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ การกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินการทั้งในเรื่องการประกันคุณภาพและการแสดงความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ การกำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการจัดลำดับและประเภท การจัดระบบการศึกษาเพื่อประโยชน์ในการพัฒนางาน

ในด้านการวิจัย ตัวบ่งชี้จะช่วยให้ได้ผลการวิจัยที่มีความตรงสูงกว่าการใช้ตัวแปรเพียงตัวเดียวหรือการใช้ชุดตัวแปรและให้แนวทางการตั้งสมมติฐานสำหรับการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวบ่งชี้ อนึ่งการศึกษาการบริหารงานในองค์การใด ๆ จะต้องมุ่งเน้นผลงานที่เป็นรูปธรรมวัดผลได้และตรวจสอบได้ว่าองค์การนั้นได้ดำเนินงานเข้าใกล้หรือบรรลุเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใดและมีตัวบ่งชี้ใด ที่แสดงว่ากำลังเข้าใกล้เป้าหมายดังกล่าว หากองค์การมีแนวทางในการทำงานเพื่อไปสู่เป้าหมาย โดยมีตัวบ่งชี้เป็นเครื่องประเมินความสำเร็จจะช่วยทำให้บุคลากรในองค์การตระหนักถึง ความรับผิดชอบต่อการทำงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จและมีความภาคภูมิใจร่วมกัน ซึ่งจะทำให้วัฒนธรรมการทำงานในองค์การเป็นการทำงานที่มีเป้าหมายของงานเป็นสำคัญ จึงจำเป็นต้องมีเครื่องมือที่ช่วยบอกสภาพความเป็นไปของการดำเนินงานในองค์การ เครื่องมือดังกล่าวนี้เรียกว่าตัวบ่งชี้ ซึ่งต้องสร้างตัวบ่งชี้ผลดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม เพื่อวัดผลการปฏิบัติงานกับเป้าหมายที่กำหนดและพร้อมที่จะได้รับการตรวจสอบได้ ตัวบ่งชี่พัฒนาขึ้นมาจากประเด็นที่ต้องการประเมิน โดยตัวบ่งชี้นี้จะแสดงให้ทราบถึงสภาพที่เป็นอยู่หรือทีเกิดขึ้นในประเด็นที่ต้องการประเมิน ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นมานั้นต้องมีความเหมาะสมกับประเด็นที่ต้องการประเมิน สามารถวัดได้แม่นยำถูกต้อง และที่สำคัญต้องกำหนดเกณฑ์หรือเป้าหมายที่ต้องการบรรลุสำหรับตัวบ่งชี้นั้น ๆ

ตัวบ่งชี้ มีความแตกต่างจากเกณฑ์ชี้วัด (Criteria) โดยที่ตัวบ่งชี่จะสะท้อนถึงสิ่งที่ต้องการวัด ในขณะที่เกณฑ์ชี้วัดจะบ่งบอกถึงระดับการบรรลุของสิ่งที่ต้องการจะวัดซึ่งทั้งสองสิ่งนี้ต้องประกอบกัน จึงจะทำให้การวัดสิ่งต่าง ๆ เกิดความหมายและนำไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินได้อย่างแท้จริง การนำเสนอสาระที่เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับตัวบ่งชี้นี้ ผู้วิจัยจะได้นำเสนอเป็น 7 ส่วน ประกอบด้วย 1) ความหมายของตัวบ่งชี้ 2) ประโยชน์ของตัวบ่งชี้ 3) ลักษณะสำคัญของตัวบ่งชี้ 4) กระบวนการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ 5) เกณฑ์การคัดเลือกตัวบ่งชี 6) การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้ และ 7) การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 8) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวบ่งชี้

2.1.1 ความหมายของตัวบ่งชี้

พจนานุกรมฉบับ Webster's Ninth New Collegiate Dictionary (นิตยา สำเร็จผล, 2547; อ้างอิงจาก Webster's Ninth New Collegiate Dictionary, 1991) ได้อธิบายคำว่า Indicator ว่าเป็นคำที่มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน คือ in = into + dicase = declase, point out ดังนั้น คำว่า Indicator จึงมีความหมายว่า เครื่องชี้หรือตัวชี้ (pointer) ใด ๆ สำหรับบันทึก หรือแสดงหรืออีกนัยหนึ่ง Indicator หมายถึง กลุ่มค่าสถิติ ที่เอามารวมกันเพื่อบ่งชี้สภาพเศรษฐกิจ หรือสภาพที่ต้องการศึกษา พจนานุกรม ออกซ์ฟอร์ด (Johnstone, 1981) ได้อธิบายความหมายของ "ตัวบ่งชี้" ว่า เป็นสิ่งที่ชี้หรือ บอกทิศทางไปที่สิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Indicators as that which point out or direct attention to something) สำหรับในภาษาไทยมีคำที่นำมาใช้ในความหมายเดียวกับคำว่า "ตัวบ่งชี้" อยู่หลายคำ เช่น ดัชนี ดัชนีบ่งชี้ ตัวบ่งชี้ ตัวชี้นำ ตัวชี้วัด เครื่องชี้ เครื่องชี้บอก และเครื่องชี้วัด เป็นต้น แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้คำว่า "ตัวบ่งชี้" เนื่องจากเป็นคำที่ให้ ความหมายชัดเจนว่าเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงเรื่องที่กำลังศึกษา ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของ ตัวบ่งชี้ไว้ต่าง ๆ กันดังนี้

วีระเชษฐ์ ฮาดวิเศษ (2561, หน้า 23) ตัวบ่งชี้ หมายถึง สิ่งที่นำมาวัดหรือชี้ให้เห็นถึงสภาพการณ์ของสิ่งที่กำลังศึกษาในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง เป็นค่าที่สังเกตได้เชิงปริมาณหรือคุณภาพที่บอกความหมายหรือสภาพที่ต้องการศึกษาเป็นองค์รวมอย่างกว้าง ๆ โดยอาจมีเงื่อนไขของเวลาหรือสถานที่กำกับและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย การวางแผน การบริหารงาน การติดตามผลการดำเนินงานและจัดลำดับการพัฒนา เพื่อให้เกิด ประโยชน์ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

อมรรัตน์ สิงห์โต (2560, หน้า 82) ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรหรือองค์ประกอบที่สามารถวัดและ แปรค่าชี้ให้เห็นคุณลักษณะสภาพการณ์ของสิ่งที่กำลังศึกษาในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ค่าของตัวบ่งชี้สามารถแสดง/ระบุหรือบ่งบอกถึงสภาพที่ต้องการศึกษาศึกษาเป็นองค์รวม อย่างกว้าง ๆ แต่มีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อ ประเมินสภาพที่ต้องการศึกษาได้

อริยาพร โทรัตน์ (2560, หน้า 94) ตัวบ่งชี้ หมายถึง สิ่งที่แสดงสภาพที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง เป็นตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบบ่งบอกถึงสภาพที่ต้องการศึกษาเป็น องค์รวมอย่างกว้าง ๆ ที่นำมาวัดสิ่งที่กำลังศึกษา ในช่วงเวลาหนึ่ง ที่มีลักษณะเชิงคุณภาพ หรือปริมาณโดยการนำตัวแปรหรือข้อเท็จจริงมาสัมพันธ์กันเพื่อให้เกิดคุณค่าที่สามารถ ชี้ให้เห็นถึงสภาพการณ์ที่ต้องการศึกษา เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่ตั้งไว้

ภัทรวรรณ พิมพา (2562, หน้า 93) ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรหรือองค์ประกอบที่สามารถวัดและ แปรค่าได้ เป็นสิ่งที่ใช้เพื่อบ่งบอกถึงสถานภาพ คุณภาพ หรือสะท้อนลักษณะ การดำเนินงาน

หรือผลการดำเนินงานรวมทั้งอุปสรรคต่าง ๆ โดยรวมในช่วงเวลาใดเวลา หนึ่งซึ่งมีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประเมิน สภาพที่ต้องการศึกษา

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 170) ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบที่มีค่า แสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะจุดหรือช่วงเวลาหนึ่ง ค่าของตัวบ่งชี้ระบุ/บ่งบอกถึงสภาพที่ต้องการศึกษาเป็นองค์รวมอย่างกว้าง ๆ แต่มีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประเมินสภาพ ที่ต้องการศึกษาได้ และใช้ในการเปรียบเทียบระหว่างจุดหรือช่วงเวลาที่ต่างกันเพื่อให้ทราบถึงความ เปลี่ยนแปลงของสภาพที่ต้องการศึกษาได้

อนุชิต พันธ์กง (2563, หน้า 152) ตัวบ่งชี้ หมายถึง สิ่งที่นำมาวัด หรือชี้ให้เห็นคุณลักษณะหรือสภาพที่ส่งผลต่อความสำเร็จในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งมีลักษณะเชิงปริมาณหรือ เชิงคุณภาพที่เกิดจากการรวมตัวแปรหลาย ๆ ตัวเข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดคุณค่าที่สามารถ ชี้ให้เห็นคุณลักษณะหรือสภาพนั้นได้

ก่อกนิษฐ์ คำมะลา (2563, หน้า 139) ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรหรือองค์ประกอบที่สามารถนำมาวัดและแปรค่า เพื่อชี้ให้เห็นคุณลักษณะสภาพการณของสิ่งที่กำลังศึกษาในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ค่าของตัวบ่งชี้สามารถแสดงระบุ หรือบ่งบอกถึงสภาพที่ต้องการศึกษาศึกษาเป็นองค์รวมอย่างกว้าง ๆ แต่มีความชัดเจนเพียงพอ ที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อประเมินสภาพที่ต้องการศึกษาได้

จิรวดี ทวีโชติ (2561, หน้า 61) ตัวบ่งชี้ หมายถึง สารสนเทศที่เกิดจากการวัดถึงสภาพของสิ่งที่ต้องการวัด โดยจะทำให้ทราบถึงภาพของการดำเนินการในช่วงเวลาใด เวลาหนึ่ง ซึ่งจะเป็นผลทำให้สามารถนำสารสนเทศดังกล่าวไปใช้ในการแก้ไข ปรับปรุง หรือวางแผน การดำเนินงาน ในอนาคตได้

ไพวัล ไชยทองศรี (2558, หน้า 167) ได้ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้ คือ ตัวแปรขององค์ประกอบที่นำมาวัดหรือชี้ให้เห็นถึงสถานการณ์ของสิ่งที่กำลังศึกษาใน ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง เป็นค่าที่สังเกตได้ทั้งเชิงปริมาณหรือคุณภาพ สามารถเปรียบเทียบ กับเกณฑ์ที่ต้องการประเมินได้และนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย การวางแผน การบริหาร การติดตามผลการดำเนินงาน และการจัดลำดับการพัฒนาได้

ภัคพล อนุรักษ์เลขา (2558, หน้า 14) ได้ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้หมายถึง ตัวแปรหรือองค์ประกอบที่สามารถวัดและแปรค่าได้ เป็นสิ่งที่ใช้เพื่อบ่งบอกถึงสถานภาพ คุณภาพ หรือสะท้อนลักษณะการดำเนินงานหรือผลการดำเนินงานรวมทั้งอุปสรรคต่าง ๆ โดยรวม ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งมีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับ เกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประเมินสภาพที่ต้องการศึกษา

วราพงษ์ ภูเมฆ (2558, หน้า 39) ได้ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง สารสนเทศที่แสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษา ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งสารสนเทศดังกล่าวอาจอยู่ในรูปข้อความ ตัวประกอบ ตัวแปรหรือค่าที่สังเกตได้ เป็นตัวเลขโดยลักษณะดังกล่าวเป็นการนำข้อมูลตัวแปร ข้อเท็จจริงมาสัมพันธ์กัน ค่าของตัวบ่งชี้สามารถแสดง/ระบุหรือบ่งบอกถึงสภาพที่ต้องการศึกษาศึกษาเป็นองค์รวมอย่างกว้าง ๆ แต่มีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อ ประเมินสภาพที่ต้องการศึกษาได้

Johnstone (1981, p. 11) ได้ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ หมายถึง สารสนเทศที่บ่งบอกปริมาณเชิงสัมพันธ์หรือสภาวะของสิ่งที่มุ่งวัดในเวลาใดเวลาหนึ่ง ตัวบ่งชี้ไม่จำเป็นต้องบ่งบอกสภาพที่เจาะจงหรือชัดเจน แต่จะบ่งบอกหรือสะท้อนให้เห็นวิธีการหรือทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์รวมทั้งบอกถึงการบรรลุวัตถุประสงค์ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น ซึ่งอาจจะเปลี่ยนแปลงได้ในอนาคต โดยตัวบ่งชี้จะเป็นสิ่งที่บ่งบอกอย่างกว้าง ๆ ถึงสภาวะหรือสถานการณ์ ที่เราต้องการจะตรวจสอบ ตัวบ่งชี้นำมาใช้สรุปสารสนเทศที่ซับซ้อนให้อยู่ในรูปแบบที่ง่ายและเป็นประโยชน์ต่อการวัดสถานะและแนวโน้ม ตัวบ่งชี้ช่วยทำให้เข้าใจสารสนเทศ ช่วยกระจายคำตอบ และช่วยทำให้ข้อมูลที่ซับซ้อนให้เป็นสารสนเทศอย่างง่าย ตัวบ่งชี้อาจทำให้สิ้นเปลือง แต่ก็เป็นทางเลือกที่มีประสิทธิผลแม่นยำต่อการกำกับงานส่วนย่อยของระบบ กำกับสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย การวางแผน การบริหารงาน การกำกับติดตามผลการดำเนินงานและการจัดลำดับการพัฒนาการของหน่วยงานได้

จึงสรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรขององค์ประกอบหรือข้อมูลที่เป็นสารสนเทศที่ได้ประมวลผลเป็นค่าสถิติที่ใช้แสดง ภาวะของสิ่งที่มุ่งวัดในสถานการณ์หรือช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง และเป็นค่าที่สังเกตได้ทั้งเชิงปริมาณหรือคุณภาพ ซึ่งเป็นผลสะท้อนของการดำเนินงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ใน การกำหนดนโยบาย การวางแผน การบริหารงาน การติดตามผลการดำเนินงานและการจัดลำดับการพัฒนาของหน่วยงานหรือองค์กรได้

2.1.2 ประโยชน์ของตัวบ่งชี้

วีระเชษฐ์ ฮาดวิเศษ (2561, หน้า 23) ประโยชน์ของตัวบ่งชี้ต่อการจัดการศึกษา มีดังนี้ 1) ทำให้ทราบสภาพ ทิศทางระบบการศึกษาและการจัดการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้มากยิ่งขึ้น 2) ทำให้สามารถตรวจสอบการดำเนินงานได้ตลอดเวลา ทำให้ทราบแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง ของระบบการศึกษาในช่วงเวลาใดช่วงหนึ่งได้อย่างถูกต้อง 3) การมีตัวบ่งชี้จะทำให้การประเมินผล มีความเชื่อถือได้และมีความเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้นสามารถทำนายสถานการณ์ การดำเนินงานในอนาคตได้ 4) การปฏิบัติงานโดยอาศัยเกณฑ์จากตัวบ่งชี้ ทำให้เกิดความ ยุติธรรมในหมู่บุคลากร เป็นการพัฒนาบุคลากร พัฒนาองค์การ สามารถศึกษาเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานย่อยระหว่างองค์การระหว่างประเทศและภูมิภาคได้ 5) ทำให้องค์การมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทำให้ได้รับความร่วมมือมากขึ้น

อมรรัตน์ สิงห์โต (2560, หน้า 84) ตัวบ่งชี้ทางการศึกษามีประโยชน์มากต่อการกำหนดนโยบายและ วัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ใช้ในการวางแผนการดำเนินงานทางการศึกษาเพื่อให้บรรลุผลตามที่ต้องการ ทั้งในเรื่องของการประกันคุณภาพการศึกษาการแสดง ความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่และการกำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้ นอกจากนั้นยังใช้ ประโยชน์ในด้านการวิจัยอีกด้วย

วันเพ็ญ นันทะศรี (2562,หน้า 152) ประโยชน์ของตัวบงชี้ทางการศึกษามีประโยชนดังนี้ 1) ใช้ในการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา 2) ใช้ในการวางแผนการดำเนินงานทางการศึกษาเพื่อให้บรรลุผลตาม ต้องการ 3) ใช้ในการกำกับดูแลและประเมินระบบการศึกษาและการประกันคุณภาพ 4) ใช้ในการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาที่ดีที่สุดเพื่อการเทียบเคียง (Benchmarking)

จิรวดี ทวีโชต (2562,หน้า 68) ประโยชน์ตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยพบว่า ประโยชน์ของตัวบ่งชีมีดังนี้ 1) ใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูล เพื่อใช้ในการวางแผนหรือแนวทาง ในการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมขององค์การ และจัดลำดับความสำคัญใน การบริหารงานขององค์การ 2) ช่วยสะท้อนสภาพอดีต ปัจจุบัน และความน่าจะเป็นขององค์การ 3) ใช้ศึกษาเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือระบบในการดำเนินงาน 4) ใช้กำกับหรือประเมินคุณภาพการดำเนินงาน

ไพวัล ไชยทองศรี (2558, หน้า 173) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ทางการศึกษามี ประโยชน์มากต่อการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ใช้ในการวาง แผนการดำเนินงานทางการศึกษา เพื่อให้บรรลุผลตามที่ต้องการ ใช้ในการกำกับติดตาม ตรวจสอบ การดำเนินงานและการประเมินผลการดำเนินงานทั้งในเรื่องการประกัน คุณภาพ การแสดงความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่และการกำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้ นอกจากนั้นยังใช้ประโยชน์ในด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการศึกษาอีกด้วย

ภัคพล อนุรักษ์เลขา (2558, หน้า 21) กล่าวว่า ประโยชน์ของตัวบ่งชี้ทาง การศึกษา คือ ช่วยให้เราได้สารสนเทศ ที่สามารถนำมาใช้ในการกำหนดเป้าหมาย นโยบาย และวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา และใช้ในการวางแผนการดำเนินงานทางการศึกษา เพื่อให้บรรลุผลตามต้องการ อีกทั้งยังใช้เพื่อกำกับดูแลและประเมินระบบการศึกษาและ การประกันคุณภาพการศึกษาอีกด้วย

ภัทรวรรณ พิมพา (2562 หน้า 98) ตัวบ่งชี้ทางการศึกษามีประโยชน์ทางการศึกษาและการวิจัย โดยเฉพาะในด้านทางการบริหาร ตัวบ่งชี้การศึกษาเป็นประโยชน์ในด้านการกำหนด นโยบายและวัตถุประสงค์ทางการศึกษา การแสดงความรับผิดชอบต่อหน้าที่และการ กำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้ รวมทั้งการจัดลำดับจำแนกประเภทของระบบการศึกษา นอกจากนั้นยังใช้ประโยชน์ในด้านการวิจัยอีกด้วย

เรืองฤทธิ์ ดวงติลี (2559, หน้า 148) ได้ให้ความหมายของประโยชน์ ของตัวบ่งชี้ทางการศึกษา ไว้ดังนี้ 1) ทำให้ทราบสภาพ ทิศทาง และการจัดการที่จะนำไปสู่ ความสำเร็จ 2) ทำให้สามารถตรวจสอบการดำเนินงานได้ตลอดเวลา ทำให้ทราบแนวโนมการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาในช่วงเวลาช่วงใดช่วงหนึ่งได้อย่าง ถูกต้อง 3) การมีตัวบ่งชี้จะทำให้การประเมินผลมีความนาเชื่อถือ และมี ความเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น สามารถทำนายสถานการณ์การดำเนินงานในอนาคตได้ 4) การปฏิบัติงานโดยอาศัยเกณฑ์จากตัวบ่งชี้ทำให้เกิดความยุติธรรมในหมูบุคลากร เป็นการพัฒนาบุคลากร พัฒนาองค์กร สามารถศึกษาเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานย่อย ระหว่างองค์การ ระหว่างประเทศและภูมิภาคได้ 5) ทำให้องค์การมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และหน่วยงานที่เกี่ยวของทำให้ได้รับความร่วมมือมากขึ้น

จึงสรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ทางการศึกษามีประโยชน์ทางการศึกษาและ การวิจัยโดยเฉพาะในด้านทางการบริหาร ตัวบ่งชี้การศึกษาเป็นประโยชน์ในด้าน การกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ทางการศึกษา ด้านการกำกับและประเมินระบบ การศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา การแสดงความรับผิดชอบต่อหน้าที่และ การกำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้ รวมทั้งการจัดลำดับจำแนกประเภทของระบบ การศึกษานอกจากนี้ ด้านการวิจัยโดยเฉพาะตัวบ่งชี้ รวมใช้แทนลักษณะของระบบ การศึกษาในงานวิจัย โดยนำไปวิเคราะห์ เพื่อศึกษา

2.1.3 ลักษณะสำคัญของตัวบ่งชี้ที่ดี

ภัคพล อนุรักษ์เลขา (2558, หน้า 19-20) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องมี องค์ประกอบหลักที่สำคัญคือ มีความตรงตามเนื้อหาประเด็นที่ต้องการวัดบ่งชี้ ตามคุณลักษณะที่ต้องการวัดได้อย่างถูกต้อง มีความเที่ยง บ่งชี้ได้คงที่ เมื่อทำการวัดซ้ำ ในช่วงเวลาเดียวกัน มีความเป็นกลาง ไม่ลำเอียง มีความไว และสะดวกต่อการนำตัวบ่งชี้ไปใช้ และตัวบ่งชี้ที่ดีควรมีการพัฒนาอยู่เสมอ และพิสูจน์ได้ในเชิงทฤษฎีสอดคล้องกับเชิงประจักษ์ตามที่ปรากฏ

ยุพิน อินธิแสง (2558, หน้า 70) กล่าวว่า ลักษณะของตัวบ่งชี้ ต้องกำหนด ปริมาณหรือคิดเป็นตัวเลขได้เป็นค่าชั่วคราวขึ้นอยู่กับเวลา สถานที่บ่งบอกถึงสภาวะที่มุ่ง วัดในลักษณะกว้าง ๆ และเป็นหน่วยพื้นฐานในการพัฒนาทฤษฎี ซึ่งมีความสำคัญกับศาสตร์ทุกสาขา สรุปได้ว่า ลักษณะของตัวบ่งชี้ ต้องสามารถวัดผลได้โดยตรง ไม่ยุ่งยาก เข้าใจง่าย มีความตรงตามเนื้อหาประเด็นที่ต้องการวัด มีความเที่ยง และสามารถใช้ในการอธิบายสถานการณ์สามารถวัดและเปรียบเทียบได้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555, หน้า 237) ได้สรุปเกี่ยวกับคุณลักษณะของตัวบ่งชี้ ที่ดีมีดังนี้ 1) บ่งบอกถึงสภาวะของสิ่งที่มุ่งวัดอย่างกว้าง ๆ ไม่เฉพาะเจาะจง 2) กำหนดเป็นตัวเลขได้หรืออยู่ในรูปเชิงปริมาณ มิใช่ข้อความบรรยาย 3) เป็นค่าชั่วคราว สามารถผันแปรได้ตามเวลาและสถานที่ 4) ตัวบ่งชี้การดำเนินงานว่าเป็นอย่างไร บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ใช้ระบุ ปัญหาหรือสภาพการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ได้ 5) มีความเป็นวัตถุวิสัย เป็นกลาง ไม่ลำเอียง การตัดสินค่าของตัวบ่งชี้ มิได้เกิดจากการคิด

เอาเอง 6) มีความไวต่อความแตกต่าง แสดงความแตกต่างได้แม้สถานการณ์ ที่จัดจะเปลี่ยนแปลงไปเล็กน้อย 7) มีความหมายและตีความหมายได้ ค่าของมาตราวัดควรมีจุดสูงสุด และต่ำสุดง่ายแก่ความเข้าใจ 8) มีความถูกต้องในเนื้อหา (content validity) ที่นำมาสร้างเป็นตัวบ่งชี้ 9) มีความถูกต้องในการสร้าง (construct validity) มีวิธีการคัดเลือก ตัวแปรการรวม การกำหนดน้ำหนักของตัวแปรที่ถูกต้อง 10) มีความตรง สามารถวัดในสิ่งที่ต้องการวัดได้ และสามารถ เปรียบเทียบได้ 11) มีความเชื่อถือได้ ค่าที่ได้ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพควรสอดคล้อง กันถ้าวัดในสิ่งเดียวกัน ไม่ว่าผู้วัดจะเป็นกลุ่มใด 12) มีความเฉพาะเจาะจง แสดงในประเด็นที่สนใจเพียงประเด็นเดียว จะเปลี่ยนแปลงก็แต่เฉพาะสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรนั้นโดยตรง 13) สอดคล้องกับนโยบายที่เกี่ยวข้อง ให้สารสนเทศเพียงพอต่อผู้มีอำนาจตัดสินใจในนโยบาย 14) มีความเชื่อมั่นและมีการปรับให้ทันสมัยอยู่เสมอ 15) มีความสัมพันธ์กับตัวบ่งชี้อื่นเพื่อการวิเคราะห์โดยภาพรวม 16) เป็นหน่วยงานพื้นฐานในการสร้างทฤษฎี

วีระเชษฐ์ ฮาดวิเศษ (2561, 31) ตัวบ่งชี้ที่ดี มีคุณสมบัติที่สำคัญ คือ 1) ความตรง (Validity) ตัวบ่งชี้ ที่ดีจะต้องวัดได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการวัดอย่างถูกต้องแม่นยำตัวบ่งชี้ที่สามารถชี้ได้ แม่นยำ ตรงตามคุณลักษณะที่มุ่งวัดนั้นมีลักษณะ 2) ความเที่ยง (Reliability) ตัวบ่งชี้ที่ดี จะต้องบ่งชี้คุณลักษณะที่มุ่งวัดได้อย่างน่าเชื่อถือคงเส้นคงวาหรือวัดได้คงที่เมื่อทำการวัด ซ้ำในช่วงเวลาเดียวกัน ตัวบ่งชี้ที่สามารถชี้ได้อย่างคงเส้นคงวาเมื่อทำการวัดซ้ำและ มีความสัมพันธ์กับตัวบ่งชี้อื่นเพื่อการวิเคราะห์โดยภาพรวม

Johnstone (1981; อ้างถึงใน ยุพิน อินธิแสง, 2558, หน้า 70) ได้สรุป ลักษณะของตัวบงชี้ไว้ 5 ประการ ดังนี้ 1) ตัวบ่งชี้ต้องให้สารสนเทศเกี่ยวกับสภาพที่ศึกษาอย่างกว้าง ๆ ไม่จำเป็นต้องให้สารสนเทศที่ละเอียดถูกต้องแม่นยำ 2) ตัวบ่งชี้มีลักษณะเป็นตัวแปรรวม สร้างขึ้นจากการรวมตัวแปรที่ ให้สารสนเทศแต่ละด้าน (Facet) ประกอบกันเป็นภาพกว้าง ๆ ของสิ่งที่จะศึกษา 3) ค่าตัวบ่งชี้แสดงถึงปริมาณ และการแปลความหมายต้องมี การเปรียบเทียบกับเกณฑ์/มาตรฐานที่กำหนดขึ้นในตอนพัฒนาตัวบ่งชี้ นั่นคือ ต้องมีจุดอ้างอิงที่สามารถทำให้ตัดสินคุณค่าได้ 4) ตัวบ่งชี้ต้องให้สารสนเทศณ จุดเวลา ช่วงเวลาเฉพาะเมื่อนำ ตัวบ่งชี้จากช่วงเวลา หลายจุดมาเทียบกัน จะต้องแสดงภาพการเปลี่ยนแปลงของสิ่งที่ ต้องการศึกษาได้ 5) ตัวบ่งชี้เป็นหน่วยพื้นฐาน (Basic Units) สำหรับการพัฒนาทฤษฎี ซึ่งมีความสำคัญยิ่งสำหรับศาสตร์ทุกสาขา

พิสมร ผงศรีอัก (2561, หน้า 60) ลักษณะของตัวบ่งชี้ คือ เป็นค่าปริมาณหรือคิดเป็นตัวเลข มีความเป็นกลางเชื่อถือได้ เที่ยงตรงตามเนื้อหาประเด็นที่ต้องการวัด มีความชัดเจน เข้าใจง่าย มีลักษณะเป็นเครื่องมือที่สามารถตัดสินหรือบรรยายค่าของตัวบ่งชี้จากสภาวะที่เป็นอยู่หรือที่เป็นรูปธรรมได้ชัดเจน และมีความสอดคล้องกับพันธกิจขององค์กร

จึงสรุปได้ว่า ลักษณะของตัวบ่งชี้ ต้องสามารถวัดผลได้โดยตรง ไม่ยุ่งยาก เข้าใจง่าย มีความตรงตามเนื้อหาประเด็นที่ต้องการวัด มีความเที่ยง และสามารถใช้ใน การอธิบายสถานการณ์ที่สามารถวัดและเปรียบเทียบได้

2.1.4 กระบวนการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้

Johnstone (1981) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนาตัวบ่งชี้ว่ามี 4 ประเด็น ได้แก่ 1) กำหนดวิธีการ 2) เลือกตัวแปรทั้งหมด 3) รวบรวมตัวแปรที่เหมาะสม และ 4) จัดน้ำหนักของตัวแปรโดยการพัฒนาหรือการสร้างตัวบ่งชี้ทางการศึกษานั้น มี 3 วิธีการ คือ 1) การนิยามตัวบ่งชี้เพื่อการใช้ประโยชน์ (Pragmatic definition 2) การนิยามตัวบ่งชี้เชิงทฤษฎี (Theoretical definition) และ 3) การนิยามตัวบ่งชี้เชิงประจักษ์ (Empirical definition) ส่วนการจัดน้ำหนักตัวแปรมี 3 วิธีการได้แก่ 1) ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบตัวบ่งชี้ 2) การประเมินตัวบ่งชี้และ 3) การเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ้งเป็นวิธีการทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล เช่น การวิเคราะห์องค์ประกอบ การวิเคราะห์จำแนกและการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล เป็นต้น

อริยาพร โทรัตน์ (2560, หน้า 104) กล่าวโดยสรุปการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้โดยทั่วไปดำเนินการ 2 ระยะ คือ 1) การพัฒนาตัวบ่งชี้และ 2) การตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างตัวบ่งชี้เชิงสมมติฐานที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยัน (Confirmatory Factor)

ยงจิตร สัพโล (2561, หน้า 93) การพัฒนาตัวบ่งชี้ มีขั้นตอนในกระบวนการวัดตัวแปรแต่มีขั้นตอนเพิ่มมากขึ้นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการรวมตัวแปรเข้ากับตัวบ่งชี้และการตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ที่ได้ขั้นตอนที่สำคัญ 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดวัตถุประสงค์ ขั้นตอนแรกของการพัฒนา ตัวบ่งชี้ คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ นักวิจัยต้องกำหนดล่วงหน้าว่าจะนำตัวชี้วัดที่พัฒนาขึ้นไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอะไร และอย่างไรวัตถุประสงค์สำคัญในการพัฒนาตัวบ่งชี้ คือ เพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นให้ได้ตัวบ่งชี้ที่จะนำไปใช้ประโยชน์ โดยตัวบ่งชี้ที่ทางการศึกษาที่พัฒนาขึ้นเพื่อใช้ประโยชน์ต่างกันจะมีลักษณะแตกต่างกัน เช่น ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นเพื่อประเมินคุณภาพการศึกษาควรเป็นตัวบ่งชี้ประเภทอิงเกณฑ์ ตัวบ่งชี้เพื่อประเมินความก้าวหน้าของการดำเนินงาน ควรจะเป็นตัวบ่งชี้ประเภทอิงตนและตัวบ่งชี้เพื่อใช้จัดจำแนกระบบการศึกษาของประเทศต่าง ๆ หลายประเทศควรจะเป็นตัวบ่งชี้ประเภทอิงกลุ่ม เป็นต้น นักวิจัยที่ต้องการพัฒนาตัวบ่งชี้จึงต้องกำหนด วัตถุประสงค์ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ให้ชัดเจนว่าจะพัฒนาตัวบ่งชี้ไปใช้ประโยชน์อะไร และเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานอย่างไร การกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนย่อมส่งผลให้ได้ตัวบ่งชี้ที่มีคุณภาพสูงและเป็นประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

ขั้นตอนที่ 2 การนิยามตัวบ่งชี้ หลังจากการกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาตัวบ่งชี้แล้ว งานสำคัญชิ้นแรกในกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ คือ การกำหนดนิยามตัวบ่งชี้ เพราะนิยามตัวบ่งชี้ที่กำหนดขึ้นนั้น จะเป็นตัวชี้นำวิธีการที่จะต้องใช้ขั้นตอนต่อไปของกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ เนื่องจากตัวบ่งชี้ในขั้นตอนการนิยามตัวบ่งชี้นี้นอกจากจะเป็นการกำหนดนิยามแบบเดียวกับการนิยามตัวแปรในการวิจัยทั่วไปแล้ว และรวมตัวแปรย่อยเป็นตัวบ่งชี้อย่างไร แยกการนิยามตัวบ่งชี้เป็น 2 ส่วน ส่วนแรก คือการกำหนดกรอบความคิด (Conceptualization) การนิยามในส่วนนี้ เป็นการให้ความหมายคุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการจะบ่งชี้ในรูปของรูปแบบหรือโมเดลแนวคิด (Conceptual Model) ของสิ่งที่ต้องการบ่งชี้ก่อนว่ามีส่วนประกอบแยกย่อยเป็นกี่มิติ (Dimension) และแต่ละมิติประกอบด้วยกรอบความคิด(Concept) อะไรบ้าง ส่วนที่สอง คือ การพัฒนาตัวแปรส่วนประกอบหรือตัวแปรย่อย (Development of Component Measures) การสร้างและการกำหนดมาตรา (Construction and Scaling) การนิยามในส่วนนี้ เป็นการกำหนดนิยามปฏิบัติการตัวแปรย่อยตามโมเดลแนวคิดและการกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อยเข้าเป็นตัวบ่งชี้จากการนิยามตัวบ่งชี้นักวิจัยจะได้รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้าง (Structural Relationship Model) ของตัวบ่งชี้ เนื่องจากรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างของตัวบ่งชี้ คือ โครงสร้าง (Structure) ที่อธิบายว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไรตัวแปรย่อยมีความสัมพันธ์กับตัวบ่งชี้อย่างไร และตัวแปรย่อยแต่ละตัวมีน้ำหนักความสำคัญต่อตัวบ่งชี้อย่างไร ดังนั้นการกำหนดนิยามตัวบ่งชี้จึงประกอบด้วยการกำหนด

รายละเอียด 3 ประการ ประการแรก คือ การกำหนดส่วนประกอบ (Components) หรือตัวแปรย่อยของตัวบ่งชี้ (Component Variables) นักวิจัยต้องอาศัยความรู้จากทฤษฎีและประสบการณ์ ศึกษาตัวแปรย่อยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ (Relate) และตรง (Relevant) กับตัวบ่งชี้ แล้วตัดสินใจคัดเลือก ตัวแปรย่อยเหล่านั้น ว่าจะใช้ตัวแปรย่อยจำนวนเท่าใด และใช้ตัวแปรย่อยประเภทใดในการพัฒนาตัวบ่งชี้ ประการที่สอง คือ การกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อย (Combination Method) นักวิจัยต้องศึกษาและตัดสินใจเลือกวิธีการรวมตัวแปรย่อยให้ได้ตัวบ่งชี้ ซึ่งโดยทั่วไปทำได้เป็น 2 แบบ คือ การรวมตัวแปรย่อยด้วยการบวก (Addition) และการคูณ (Multiplication) ประการที่สาม คือ การกำหนดน้ำหนัก (Weight) การรวมตัวแปรย่อยเข้าเป็นตัวบ่งชี้ นักวิจัยต้องกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรย่อยแต่ละตัวในการสร้างตัวบ่งชี้ โดยอาจกำหนดให้ตัวแปรย่อยทุกตัวมีน้ำหนักเท่ากัน หรือต่างกันก็ได้ การกำหนดรายละเอียดทั้งสามประการสำหรับการนิยามตัวบ่งชี้นั้นทำได้ 3 วิธี แต่ละวิธีมีความเหมาะสมกับสถานการณ์แต่ต่างกัน ดังต่อไปนี้

วิธีที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงปฏิบัติ (Pragmatic Definition) เป็นนิยามที่ใช้ในกรณีที่มีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรย่อยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ไว้พร้อมแล้วมีฐานข้อมูลหรือมีการสร้างตัวแปรประกอบจากตัวแปรย่อย ๆ หลายตัวไว้แล้วนักวิจัยเพียงแต่ใช้วิจารณญาณคัดเลือกตัวแปรจากฐานข้อมูลที่มีอยู่แล้วและนำมาพัฒนาตัวบ่งชี้โดยกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปร

ย่อย วิธีการกำหนดนิยามตัวบ่งชี้วิธีนี้อาศัยการตัดสินใจและประสบการณ์ของนักวิจัยเท่านั้น ซึ่งอาจทำให้ได้นิยามที่ลำเอียงเพราะไม่มีการอ้างอิงทฤษฎี หรือตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ผู้อย่างไรจึงเป็นนิยามที่มีจุดอ่อนมากที่สุดเมื่อเทียบกับนิยามแบบอื่นและไม่ค่อยมีผู้นิยมใช้

วิธีที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงทฤษฎี (Theoretical Definition) เป็นนิยามที่นักวิจัยใช้ทฤษฎีรองรับสนับสนุนการตัดสินใจของนักวิจัยโดยตลอด และใช้วิจารณญาณของนักวิจัยน้อยกว่าการนิยามแบบอื่น การนิยามตัวบ่งชี้โดยใช้การนิยามเชิงทฤษฎีนั้น นักวิจัยอาจทำได้สองแบบ แบบแรก เป็นการใช้ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนทั้งหมดตั้งแต่การกำหนดตัวแปรย่อยการกำหนดวิธี การรวมตัวแปรย่อยและการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อย โดยอาจใช้โมเดลหรือสูตรในการสร้างตัวบ่งชี้ตามที่มีผู้พัฒนาไว้แล้วทั้งหมดแบบที่สอง เป็นการใช้ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนในการคัดเลือกย่อย และการกำหนดวิธีรวมตัวแปรย่อยเท่านั้น ส่วนขั้นตอนการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยแต่ละตัวนั้น เป็นการใช้ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญประกอบในการตัดสินใจ วิธีแบบนี้ใช้ในกรณีที่ยังไม่มีผู้ใดกำหนดสูตรหรือโมเดลตัวบ่งชี้ไว้ก่อน

วิธีที่ 3 การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) เป็นนิยามที่มีลักษณะใกล้เคียงกับนิยามเชิงทฤษฎีเพราะเป็นนิยามที่นักวิจัยกำหนดว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วย ตัวแปรย่อยอะไรและกำหนดรูปแบบวิธีการรวมตัวแปรให้ได้ตัวบ่งชี้โดยมีทฤษฎี เอกสารวิชาการหรืองานวิจัยเป็นพื้นฐาน แต่การกำหนดน้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัวที่จะนำมารวมกัน ในการพัฒนาตัวบ่งชี้นั้นมิได้อาศัยแนวคิดทฤษฎีโดยตรงแต่อาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์การนิยามแบบนี้มีความเหมาะสมและเป็นที่นิยมใช้กันอยู่มาจนถึงทุกวันนี้ ในจำนวนวิธีการกำหนดนิยามตัวบ่งชี้ทั้ง 3 วิธีที่กล่าวข้างต้นนั้นวิธีการนิยามเชิงประจักษ์ เป็นวิธีที่นิยมใช้กันมากที่สุด ประเด็นที่น่าสังเกตเกี่ยวกับการกำหนดนิยามเชิงประจักษ์ คือ การกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยนั้น ในความเป็นจริงมิใช่การกำหนดนิยามจากการศึกษาเอกสารและทฤษฎีแต่เป็นการดำเนินการวิจัยโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์และเมื่อเปรียบเทียบวิธีการกำหนดนิยามเชิงประจักษ์ซึ่งต้องใช้การวิจัยในการนิยามกับการวิจัยมีการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นหรือลิสเรล (Linear Structural Relationship Model or LISREL Model) จะเห็นได้ว่ามีการสอดคล้อง กันเนื่องจากการกำหนดนิยามเชิงประจักษ์ ของตัวบ่งชี้มีงานสำคัญสองส่วน ส่วนแรกเป็นการกำหนด โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์ ว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไรบ้างและอย่างไร โดยมีทฤษฎีเป็นพื้นฐานรองรับโมเดลที่ได้เป็นโมเดลการวัด (Measurement Model) ที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรย่อยซึ่งเป็นตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables) กับตัวบ่งชี้ที่เป็นตัวแปรแฝง (Latent Variables) นั่นเอง งานส่วนที่สอง คือ การกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรย่อยจากข้อมูลเชิงประจักษ์โดยการวิจัย งานส่วนนี้เป็นงานวิจัยที่ใช้การวิเคราะห์โมเดลลิสเรลนั่นเอง กล่าวคือ นักวิจัยต้องรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ตัวแปรย่อยทั้งหลายตามโมเดลที่พัฒนาขึ้นแล้วนำมาวิเคราะห์ให้ได้ค่าน้ำหนักตัวแปรย่อยที่จะใช้ในการสร้างตัว

บ่งชี้ วิธีการวิเคราะห์ที่นิยมใช้กันมากที่สุด คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) การวิเคราะห์องค์ประกอบตามหลักสถิติทำได้สองแบบ คือ แบบแรก คือการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ใช้เมื่อนักวิจัยมีทฤษฎีรองรับโมเดลแบบหลวมๆ ส่วนแบบที่สอง คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ใช้เมื่อนักวิจัยมีทฤษฎีรองรับโมเดลแบบหนักแน่นเข้มแข็งและสามารถตรวจสอบความตรงของโมเดลโดยพิจารณาจากความสอดคล้องระหว่างโมเดลตามทฤษฎีกับข้อมูล เมื่อพบว่าโมเดลมีความตรงจึงนำสมการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรย่อยมาสร้างตัวแปรแฝง

ขั้นตอนที่ 3 การรวบรวมข้อมูล (Data Collection) ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลในกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ คือ การดำเนินการวัดตัวแปรย่อย ได้แก่ การสร้างเครื่องมือสำหรับวัด การทดลองใช้ และการปรับปรุงเครื่องมือ ตลอดจนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การกำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การออกภาคสนามเพื่อใช้เครื่องมือเก็บข้อมูล และการตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลที่เป็นตัวแปรย่อย ซึ่งจะนำมารวมเป็นตัวบ่งชี้ในขั้นตอนนี้มีวิธีการดำเนินงานคล้ายกับกระบวนการวัดตัวแปรที่ได้กล่าวมาแล้ว

ขั้นตอนที่ 4 การสร้างตัวบ่งชี้ (Construction) ในขั้นตอนนี้นักวิจัยสร้างสเกล (Scaling) ตัวบ่งชี้โดยนำตัวแปรย่อยที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์รวมให้ได้เป็นตัวบ่งชี้โดยวิธีการรวมตัวแปรย่อยและการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยตามที่ได้นิยามตัวบ่งชี้ไว้

ขั้นตอนที่ 5 การตรวจสอบคุณภาพ (Quality Check) ตัวบ่งชี้ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นครอบคลุมถึงการตรวจสอบคุณภาพของตัวแปรย่อยและตัวบ่งชี้ด้วยโดยตรวจสอบทั้งความเที่ยง (Reliability) ความตรง (Validity) ความเป็นไปได้ (Feasibility) ความเป็นประโยชน์ (Utility) ความเหมาะสม (Appropriateness) และความเชื่อถือได้ (Credibility) ตัวบ่งชี้ที่มีคุณภาพซึ่งจะใช้เป็นสารสนเทศในการบริหารและการจัดการระบบการศึกษา ควรมีคุณสมบัติที่สำคัญ 4 ประการ คือ ประการแรก ตัวบ่งชี้ควรมีความทันสมัย ทันเหตุการณ์เหมาะสมกับเวลาและสถานที่ สารสนเทศที่ได้จากตัวบ่งชี้ต้องสามารถบอกถึงสถานะและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงหรือสภาพที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ทันเวลา ให้ผู้บริหารสามารถดำเนินการแก้ปัญหาได้ทันท่วงที ประการที่สอง ตัวบ่งชี้ควรตรงกับความต้องการหรือจุดมุ่งหมายของการใช้งาน ตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการกำหนดนโยบายการศึกษา ไม่ควรจะมีลักษณะเป็นแบบเดียวกับตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นมาเพื่อใช้ในการบรรยายสภาพของระบบการศึกษา แต่อาจจะมีตัวบ่งชี้ย่อยบางตัวเหมือนกันได้ ประการที่สาม ตัวบ่งชี้ควรมีคุณสมบัติตามคุณสมบัติของการวัด คือ มีความตรง ความเที่ยง ความเป็นปรนัยและใช้ปฏิบัติได้จริง

คุณสมบัติข้อนี้มีความสำคัญมาก ประการสุดท้าย ตัวบ่งชี้ควรมีกฎเกณฑ์การวัด (Measurement Rules) ที่มีความเป็นกลางและให้สารสนเทศเชิงปริมาณที่ใช้เปรียบเทียบกันได้ไม่ว่า

จะเป็นการเปรียบเทียบระหว่างจังหวัด ระหว่างเขตในประเทศใดประเทศหนึ่งหรือการเปรียบเทียบระหว่างประเทศ ในทางปฏิบัตินักวิจัยนิยมตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Constructure validity) ของตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยมีทฤษฎีหรือนิยามตัวบ่งชี้รองรับโมเดลแบบหนักแน่นเข้มแข็ง และสามารถตรวจสอบความตรงของโมเดลโดยพิจารณาจากความสอดคล้องระหว่างโมเดลตามทฤษฎีกับข้อมูล ด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลลิสเรล (Linear Structure Relationship = LISREL) นอกจากนี้ ยังนิยมตรวจสอบความตรงเชิงทำนาย (Predictive validity) และความตรงร่วมสมัย (Concurrent validity) โดยใช้ผลการวัดด้วยเครื่องมือชนิดอื่นเป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบ นักประเมินหลายคนนิยมตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นตอนที่ 6 การจัดเข้าบริบทและการนำเสนอรายงาน (Contextualization and Presentation) ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนหนึ่งในการพัฒนาตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญมากเพราะเป็นการสื่อสาร (Communication) ระหว่างนักวิจัยที่เป็นผู้พัฒนากับผู้ใช้ตัวบ่งชี้ หลังจากที่ได้สร้างและตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้แล้ว นักวิจัยต้องวิเคราะห์ข้อมูลให้ได้ค่าของตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมกับบริบท (Context) โดยอาจวิเคราะห์ตีความแยกตามระดับเขตการศึกษา จังหวัด อำเภอ โรงเรียนหรือแยกตามประเภทของบุคลากร หรืออาจจะวิเคราะห์ตีความในระดับมหัพภาค แล้วจึงรายงานค่าของตัวบ่งชี้ให้ผู้บริโภคผู้บริหาร นักวางแผนนักวิจัย ตลอดจนนักการศึกษาทั่วไปได้ทราบและใช้ประโยชน์จากตัวบ่งชี้ได้อย่างถูกต้องต่อไป

จากการศึกษาผู้วิจัยสรุปได้ว่า การกำหนดรายละเอียดทั้งสามประการของการนิยามตัวบ่งชี้การศึกษาทำได้ 3 วิธี คือ

วิธีที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาโดยการนิยามเชิงปฏิบัติการ (Pragmatic definition) เป็นวิธีการนิยามที่ใช้ในกรณีที่มีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรย่อยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ไว้พร้อมแล้ว มีฐานข้อมูลหรือมีการสร้างตัวแปรประกอบจากตัวแปรย่อย ๆ หลาย ๆ ตัวไว้แล้วผู้พัฒนาเพียงพิจารณาคัดเลือกตัวแปรจากฐานข้อมูลที่มีอยู่นำมาพัฒนาตัวบ่งชี้โดยกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อยและกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรย่อย วิธีการนิยามตัวบ่งชี้วิธีนี้อาศัยการตัดสินใจและประสบการณ์ของผู้พัฒนาตัวบ่งชี้เท่านั้น ซึ่งอาจทำให้ได้นิยามที่ลำเอียง เพราะไม่มีการอ้างอิงทฤษฎีหรือตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่อย่างใด จึงเป็นการนิยามที่มีจุดอ่อนมากที่สุดเมื่อเทียบกับแบบอื่น และไม่ค่อยมีผู้นิยมใช้ ถ้าจำเป็นต้องใช้ผู้พัฒนาควรพยายามปรับปรุงจุดอ่อน โดยใช้การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร หรือการใช้กรอบทฤษฎีประกอบกับวิจารณญาณในการเลือกตัวแปร

วิธีที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยการนิยามเชิงทฤษฎี (Theoretical definition) เป็นการที่ผู้พัฒนาใช้ทฤษฎีรองรับสนับสนุนการตัดสินใจ ใช้วิจารณญาณน้อยกว่าการนิยามแบบอื่น เป็นวิธีที่

ผู้พัฒนากำหนดตัวแปรและให้ค่าน้ำหนักของตัวแปรที่ใช้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้จากทฤษฎี แล้วใช้วิธีการรวมตัวแปรที่เป็นตัวบ่งชี้ด้วยวิธีการรวมทางเลขคณิต ซึ่งการนิยามวิธีนี้อาจทำได้ 2 แบบ คือ แบบที่ 1 ใช้ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนทั้งหมด ตั้งแต่การกำหนดตัวแปรย่อยการกำหนดวิธีการรวมตัวแปร การกำหนดน้ำหนักตัวแปร ผู้พัฒนาใช้โมเดลหรือสูตรในการสร้างตัวบ่งชี้ตามที่มีผู้พัฒนาไว้แล้วทั้งหมด แบบที่ 2 ใช้ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนในการคัดเลือกตัวแปรย่อยและการกำหนดวิธีการรวมตัวแปรเท่านั้น ส่วนขั้นตอนในการกำหนดน้ำหนักตัวแปรแต่ละตัวผู้พัฒนาใช้ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญประกอบการตัดสินใจ ซึ่งวิธีนี้ใช้ในกรณีที่ยังไม่มีผู้ใดกำหนดสูตรหรือตัวบ่งชี้ไว้ก่อน

วิธีที่ 3 การพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาโดยการนิยามตามข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical definition) เป็นลักษณะการนิยามที่ใกล้เคียงกับการนิยามตามทฤษฎี เพราะเป็นการนิยามที่ผู้พัฒนากำหนดว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไร และกำหนดรูปแบบวิธีการรวบรวมตัวแปรให้ได้ตัวบ่งชี้ โดยใช้ทฤษฎีและเอกสารทางวิชาการหรืองานวิจัยเป็นพื้นฐาน แต่การกำหนดน้ำหนักตัวแปรแต่ละตัวที่จะนำมารวมกันในการพัฒนาตัวบ่งชี้นั้นอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นวิธีการนิยามที่มีความเหมาะสมและเป็นที่นิยมใช้กันเมื่อพิจารณาวิธีการนิยามตัวบ่งชี้การศึกษาทั้ง 3 วิธีข้างต้นงานวิจัยเป็นพื้นฐานในการนิยาม วิธีการนิยามตัวบ่งชี้การศึกษาทั้ง 3 วิธี โดยเฉพาะสองวิธีหลังล้วนต้องมีทฤษฎีเป็นหลักทั้งสิ้นจึงกล่าวได้ว่าการนิยามทุกวิธีในส่วนของการกำหนดตัวแปรย่อยและการกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อยเป็นการนิยามโครงสร้างตามทฤษฎี ส่วนการแบ่งประเภทวิธีการนั้นเป็นเพียงการแบ่งโดยใช้เกณฑ์มากำหนดว่า การกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยใช้ทฤษฎีหรือข้อมูลเชิงประจักษ์เท่านั้น ดังคำอธิบายที่ว่า นิยามเชิงประจักษ์มีลักษณะเทียบเคียงได้กับนิยามเชิงทฤษฎีต่างกันที่การกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยในวิธีแรกใช้แนวคิด ทฤษฎี ส่วนวิธีหลังใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ขั้นตอนที่ 3 การรวบรวมข้อมูล (Data collection) คือ การดำเนินการวัดตัวแปรย่อย ได้แก่การสร้างเครื่องมือสำหรับการทดลองใช้ การปรับปรุงเครื่องมือ การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การออกภาคสนามเพื่อใช้เครื่องมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และการตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลที่เป็นตัวแปรย่อย ซึ่งนำมารวมเป็นตัวบ่งชี้ขั้นตอนที่ 4 การสร้างตัวบ่งชี้การศึกษา (Construction) การสร้างสเกลตัวบ่งชี้ (Scaling)ตามนิยามที่ได้กำหนดไว้ว่าประกอบด้วยตัวแปรอะไร รวมกันในลักษณะใด และมีการกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรในการรวมกันอย่างไร โดยการนำตัวแปรย่อยที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ให้ได้ตัวบ่งชี้ใช้วิธีการรวมตัวแปรที่มีการกำหนดน้ำหนักความสำคัญตามที่ได้นิยามไว้แล้วขั้นตอนที่ 5 การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ (Quality check) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้น ครอบคลุมถึงการตรวจสอบคุณภาพของตัวแปรย่อยและตัวบ่งชี้ด้วย ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นจะมีคุณภาพดีเพียงใดขึ้นอยู่กับลักษณะของตัวบ่งชี้นั้นว่ามีความเหมาะสมตามเกณฑ์ต่อไปนี้อย่างไร

ได้แก่ ความเที่ยง (Reliability) ความตรง (Validity) ความเป็นไปได้ (Feasibility) ความเป็นประโยชน์ (Utility) ความเหมาะสม (Appropriateness)ความเชื่อถือได้(Credibility)ความคงเส้นคงวา (Consistency) ความเป็นมาตรฐานที่เปรียบเทียบกันได้ (Standardization) ขั้นตอนที่ 6 การวิเคราะห์ตามบริบทที่ต้องการศึกษาและการนำเสนอรายงาน (Contextualization and presentation) เป็นขั้นตอนที่สำคัญมากเช่นกัน เพราะเป็นการสื่อสารระหว่างผู้พัฒนาตัวบ่งชี้ หลังจากได้สร้างและตรวจสอบตัวบ่งชี้แล้ว ผู้พัฒนาต้องวิเคราะห์ให้ได้ค่าของตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมกับบริบท (Context) เช่น อาจวิเคราะห์แยกตามระดับเขตพื้นที่การศึกษาอำเภอโรงเรียน หรือแยกตามประเภทของบุคลากร หรืออาจวิเคราะห์ตีความในระดับมหภาคแล้วจึงรายงานค่าของตัวบ่งชี้ให้ผู้บริโภค ผู้บริหาร นักวางแผน นักวิจัย นักการศึกษาได้ทราบและใช้

ประโยชน์จากตัวบ่งชี้ได้อย่างถูกต้องต่อไปจากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนาตัวบ่งชี้โดย

1) วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหา

2) กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3) ศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัย

4) สร้างกรอบแนวความคิด

5) นิยามและร่างตัวบ่งชี้

6) สร้างเครื่องมือ

7) ตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้

8) เก็บข้อมูลและวิเคราะห์ตามบริบทที่ต้องการศึกษาและ การนำเสนอรายงาน

2.1.5 เกณฑ์การคัดเลือกตัวบ่งชี้

จากการสรุปขององค์การอนามัยโลก (2540; อ้างถึงใน นิตยา สำเร็จผล, 2547) ได้นำเสนอเกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบ่งชี้ สรุปได้ดังนี้

2.1.5.1 ตัวบ่งชี้มีความแกร่งเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientifically robust) คือ ต้องมีความถูกต้อง (Validity) มีความไว (Sensitive) คงที่ (Stable) และสะท้อนให้เห็นสิ่งที่ต้องการจะวัด

2.1.5.2 ตัวบ่งชี้มีความถูกต้อง (Validity) คือ ต้องวัดองค์ประกอบหรือสิ่งที่ต้องการจะวัดได้ตรงและถูกต้อง

2.1.5.3 ตัวบ่งชี้เชื่อถือได้ (Reliable) คือ ต้องให้ค่าเดียวกันเมื่อใช้วิธีการวัดเหมือนกันในการวัดประชากรกลุ่มที่เหมือนกันในเวลาที่เกือบเป็นเวลาเดียวกัน

2.1.5.4 ตัวบ่งชี้มีความไว (Sensitive) คือ ต้องทำให้สามารถเห็นความเปลี่ยนแปลงแม้เพียงเล็กน้อยที่เกิดขึ้นในองค์ประกอบที่สนใจนั้นได้

2.1.5.5 ตัวบ่งชี้มีความเฉพาะเจาะจง (Specific) คือ ต้องแสดงในประเด็นที่สนใจเพียงประเด็นเดียวเท่านั้น

2.1.5.6 ตัวบ่งชี้ใช้ประโยชน์ได้ (Useful)

2.1.5.7 ตัวบ่งชี้เป็นสิ่งสะดวกในการนำไปใช้ (Practicality) คือ ต้องสามารถนำไปใช้วัดหรือเก็บข้อมูลได้สะดวก (Availability) สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตรวจ นับ วัด หรือสังเกตได้ง่าย และแปลความหมายง่าย (Interpretability) สร้างเกณฑ์ตัดสินคุณภาพได้ง่าย

2.1.5.8 ตัวบ่งชี้มีความเป็นตัวแทน (Representative) คือ ต้องครอบคลุมทุกประเด็นหรือประชากรทุกกลุ่มที่คาดหวังให้ครอบคลุม

2.1.5.9 ตัวบ่งชี้สามารถเข้าใจได้ (Understandable) คือ ต้องง่ายที่จะนิยาม และค่าของตัวบ่งชี้ที่ต้องแปลความหมายได้ง่าย

2.1.5.10 ตัวบ่งชี้สามารถเข้าถึงได้ (Accessible) คือ ข้อมูลที่ต้องการต้องหาได้ง่าย สะดวก ทำได้จริง

2.1.5.11 ตัวบ่งชี้มีจริยธรรม (Ethical) หมายถึง ในการรวบรวม วิเคราะห์ และการนำเสนอข้อมูลที่ต้องการต้องเป็นไปอย่างมีจริยธรรมในรูปของสิทธิของบุคคล ความมั่นใจเสรีภาพในการเลือกที่จะให้ข้อมูลหรือไม่ โดยต้องมีการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการนำข้อมูลไปใช้

2.1.5.12 ตัวบ่งชี้มีความสอดคล้อง (Relevant) ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้บ่งบอกถึงผลลัพธ์ที่เป็นค่านิยมของหน่วยการจัดการนั้น ได้แก่ ตัวบ่งชี้บ่งบอกถึงผลลัพธ์ที่เป็นค่านิยมของหน่วยการจัดการนั้น และตัวบ่งชี้บ่งบอกถึงผลลัพธ์ที่ทีมงานทุกคนมีส่วน และการให้ข้อมูลสื่อความหมาย (Information) ได้แก่ ตัวบ่งชี้เป็นไปตามบริบท และ ตัวบ่งชี้ให้ผลย้อนกลับไปยังหน่วยการจัดการ

2.1.5.13 ตัวบ่งชี้มีความเป็นกลาง (Neutrality) คือต้องบ่งชี้ด้วยความเป็นกลาง ปราศจากความลำเอียง (Bias) ไม่โน้มเอียงเข้าหาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ไม่ชี้นำโดยการเน้นการบ่งชี้เฉพาะลักษณะความสำเร็จหรือความล้มเหลวหรือความไม่ยุติธรรมสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2530; อ้างถึงใน ศิริชัย กาญจนวาสี, 2546) กล่าวถึง การคัดเลือกตัวบ่งชี้ว่ามีสิ่งที่ควรคำนึงถึงอยู่ 3 ประการ คือ การคัดเลือกตัวแปรที่จะอธิบายสภาพของสิ่ง ที่ต้องการศึกษา การสังเคราะห์ตัวแปรต่าง ๆ เข้าด้วยกัน และการกำหนดค่าน้ำหนักตามลำดับความสำคัญของตัวแปร ซึ่งโดยทั่ว ไปการสังเคราะห์ตัวแปรขึ้นเป็นตัวบ่งชี้บ่งชี้มักใช้การบวกค่าของตัวแปรเข้าด้วยกัน แต่ในบางกรณีก็ให้ผลไม่ตรงตามแนวคิดหรือคำนิยามของตัวบ่งชี้จึงต้องใช้วิธีการอื่น เช่น การคูณ เป็นต้น แนวคิดการรวมตัวแปรด้วยการบวกได้แก่ ตัวแปรที่อยู่ในสมการที่สามารถทดแทนกันได้ เช่น ตัวบ่งชี้ I ที่สร้างขึ้นจากการรวมตัวแปรองค์ประกอบสองตัวแปร คือ V1 และ V2 ดังสมการ

$$I = V1 + V2$$

เมื่อ I คือ ตัวบ่งชี้เชิงบวก

V1 คือ ตัวแปรที่ 1

V2 คือ ตัวแปรที่ 2

การรวมตัวแปรองค์ประกอบด้วยวิธีการบวก (Additive) เปรียบเสมือนการนำเส้นตรงมาต่อกันเพื่อแสดงลักษณะองค์ประกอบของสิ่งที่ต้องศึกษาในเชิงปริมาณ ซึ่งในการเลือกใช้วิธีการบวกแสดงว่าตัวแปรตัวหนึ่งสามารถทดแทนด้วยตัวแปรอีกตัวหนึ่งโดยตรง กล่าวคือ ถ้า V1 มีค่าต่ำก็สามารถทดแทนด้วย V2 ที่มีค่าสูง เป็นผลให้ค่า I ไม่เปลี่ยนแปลง เช่น กรณีที่ 1 V1 = 20 V2 = 20

จะมีผลเท่ากับกรณีที่ 2 คือ V1 = 5 V2 = 35 วิธีการรวมตัวแปรองค์ประกอบด้วยการบวกนี้มักมีจุดประสงค์เพื่อ เปรียบเทียบระบบตั้งแต่สองระบบขึ้นไปว่ามีความแตกต่างกันกี่หน่วยในเรื่องที่แสดง สำหรับวิธีการคูณมีแนวคิดแตกต่างไปจากการบวกดังสมการ

$$I = V1 \times V2$$

เมื่อ I คือ ตัวบ่งชี้ตัวชี้นำทวีคูณ

V1 คือ ตัวแปรที่ 1

V2 คือ ตัวแปรที่ 2

การรวมตัวแปรองค์ประกอบด้วยวิธีการคูณ (Multiplication) เปรียบเหมือนการคิดพื้นที่หรือปริมาตรเพื่อแสดงลักษณะหรือองค์ประกอบที่มุ่งศึกษา โดยวางเงื่อนไขว่าตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นจะมีค่าสูงได้ก็ต่อเมื่อ ตัวแปรองค์ประกอบทุกตัวมีค่าสูงทั้งหมด ตัวแปรองค์ประกอบทุกตัวต้องเสริมซึ่งกันและกัน จะส่งผลรวมต่อตัวบ่งชี้ ดังเช่น ตัวบ่งชี้ในกรณีที่ 1 จากตัวอย่างข้างต้น จะมีค่าเป็น 400 (ได้มาจาก 20 X 20) ส่วนในกรณีที่ 2 จะเท่ากับ 175 (ได้มาจาก 5 X 35) แสดงว่าค่า V1ซึ่งต่ำในกรณีที่ V2 ไม่สามารถแทนค่าด้วย V2 ซึ่งมีค่าสูง วิธีการรวมตัวแปรด้วยวิธีการคูณนี้มักจะใช้เมื่อต้องการเปรียบเทียบระบบตั้งแต่สองระบบขึ้นไปว่า ระบบหนึ่งมีค่าตัวบ่งชี้สูงกว่าอีกระบบหนึ่งอยู่กี่เท่า คิดเป็นร้อยละเท่าใด

ดังนั้น การพัฒนาตัวบ่งชี้จึงสามารถเขียนเป็นสมการต่าง ๆ โดยจำแนกตามวิธีการรวมตัวแปรได้ดังนี้

1. เมื่อสังเคราะห์ด้วยการรวมตัวแปรองค์ประกอบ นิยมเสนอค่าตัวบ่งชี้ด้วยการหามัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic mean) ของตัวแปรองค์ประกอบ ดังสมการต่อไปนี้

$$I = (V1 + V2 + V3 + \ldots\ldots\ldots + Vn)/ n$$

ในกรณีที่ตัวแปรมีค่าน้ำหนักต่างกัน สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

I = (W1V1 + W2V2 + W3V3 + ... + WnVn)/ Wi

Wi คือ น้ำหนักที่ให้แก่ตัวแปร V ที่ i

n คือ จำนวนตัวแปร

2. เมื่อสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ขึ้นด้วยการคูณตัวแปรองค์ประกอบเข้าด้วยกัน มักแสดงตัวบ่งชี้ในรูปมัชฌิมเรขาคณิต (Geometic mean) ของตัวแปรองค์ประกอบ ดังสมการต่อไปนี้

I = (V1 X V2 X V3 + ... + Vn) 1/ n

ในกรณีที่ตัวแปรมีค่าน้ำหนักต่างกันสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$I = (V1^{W1} \times V2^{W2} \times V3^{W3} + ... + V_n{}^{Wn})^{1/n}$

3. ในกรณีที่สร้างตัวบ่งชี้โดยอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์แล้วนำมาจัดกลุ่มตัวแปรโดยใช้หลักเกณฑ์ทางสถิติ เช่น การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) เขียนสมการได้ดังนี้

$I = W_1Z_1 + W_2Z_2 + W_3Z_3 + ... + W_nZ_n$

โดยที่ I คือ ตัวบ่งชี้รวม

W คือ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร

Z คือ คะแนนมาตรฐาน (Standard score) ของตัวแปร

โดยที่ $Z = (\overline{X}- X) / SD$

จากวิธีการรวมตัวแปรของวิธีที่ 3 นี้จะมีลักษณะเช่นเดียวกับวิธีที่ 1 คือ มีการกำหนดน้ำหนักตัวแปรที่ต่างกันและใช้แนวคิดการรวมตัวแปรทางพีชคณิต (Additive) จะแตกต่างกันตรงที่

วิธีการกำหนดน้ำหนักของตัวแปรของวิธีที่ 1 อาจใช้ผู้เชี่ยวชาญกำหนดน้ำหนักตามความเหมาะสมแต่ในวิธีที่ 2 นี้ใช้วิธีทางสถิติกำหนดน้ำหนักให้ตัวแปรแต่ละตัว

นอกจากนี้ Johnstone (1981) ได้เสนอเกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบ่งชี้ 3 ด้าน ดังนี้

1) ความตรงภายในของตัวบ่งชี้ (Internal validity) หมายถึง ระดับความสอดคล้องระหว่างมโนทัศน์กับนิยามเชิงปฏิบัติการ เกี่ยวข้องกับส่วนของกระบวนการวัดในระหว่างที่กำลังดำเนินการวัดตัวแปรเปรียบเทียบกับที่ต้องการวัดกับทฤษฎีหรือจากตัวมโนทัศน์นั้น ซึ่งมักจะต้องเกิดความแตกต่างอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ถ้าหากความแตกต่างนี้มีขนาดใหญ่มากเกินไป คือสิ่งที่วัดได้ไม่สัมพันธ์กับสิ่งที่ต้องการวัด กล่าวได้ว่าตัวแปรนั้นถึงแม้จะวัดได้คงที่แต่ก็ไม่มีประโยชน์ในการใช้คือมีความเที่ยงตรงภายในน้อยมาก สิ่งที่มีอิทธิพลในการลดค่าความเที่ยงตรงภายในของตัวบ่งชี้ทางการศึกษามี 3 ประการหลัก ๆ คือ (1) การวัดแบบเป็นส่วน ๆ (Fractional measurement) กรณีนี้จะเกิดขึ้นเมื่อมโนทัศน์ที่ต้องการวัดสามารถจำแนกออกเป็นหลาย ๆ ด้าน แต่วัดจริงเพียง 1-2 ด้านทำให้มีมโนทัศน์บางส่วนเท่านั้นที่วัดได้ โดยไม่ได้วัดมโนทัศน์จริง ๆ ที่ต้องการวัดทั้งหมด ทำให้เกิดการลดค่าความเที่ยงตรงภายในของตัวบ่งชี้นั้น (2) ความผันแปรของมโนทัศน์ที่ต้องการวัด(Variability of

concept) หากมโนทัศน์ที่ต้องการวัดมีการเปลี่ยนแปลงในการนำไปปฏิบัติอาจเปลี่ยนแปลงตามเวลา หรือเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษา ถึงแม้จะมีการกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของมโนทัศน์นั้น ไม่จำเป็นต้องมีความแตกต่างกัน เช่น มโนทัศน์เกี่ยวกับการศึกษา ในระดับมัธยมศึกษา ในทางปฏิบัติประเทศที่พัฒนาแล้วกับประเทศที่กำลังพัฒนาจะให้ ความแตกต่างกัน ดังนั้น จึงเป็นการยากที่จะนำข้อมูลที่ได้จากการวัดตัวแปร เช่น จำนวนนักเรียน ที่เรียนอยู่ในโรงเรียนมาเปรียบเทียบกัน ทำให้ความเที่ยงตรงภายในของตัวบ่งชี้ลดลง และ (3) การกำหนดตัวแปรให้เป็นตัวแทนของมโนทัศน์ (The definition of variability to represent a concept) แม้จะรู้ว่าตัวแปรนั้นไม่ใช่ตัวแปรที่เหมาะสม ซึ่งการปฏิบัติแบบนี้เรียกว่าการแทนที่มโนทัศน์ (Concept substitution) เช่น ในการวัดคุณภาพของผลลัพธ์ในระบบการศึกษา ความหมายของ คุณภาพ หมายถึง ระดับของการสัมฤทธิ์ผล โดยวัดจากคะแนนผลสัมฤทธิ์ในการสำเร็จการศึกษาระดับต่างๆ ซึ่งอาจไม่มีข้อมูลในบางระดับ จึงมีการกำหนดให้อัตราผู้สำเร็จการศึกษา เป็นตัวแทนของระดับผลสัมฤทธิ์ทั้ง ๆ ที่ตัวแปรทั้งสองนี้ไม่จำเป็นต้องสัมพันธ์กัน เมื่อนำไปใช้ ทำให้ผลการสรุปเปลี่ยนแปลงไป ในการที่จะลดปัญหานี้ทางหนึ่งทำได้โดยการกำหนดนิยาม มโนทัศน์ในรูปของนิยามเชิงปฏิบัติการให้ชัดเจนและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ความตรงภายใน ของตัวบ่งชี้ต้องมีค่าสูง อย่างน้อยที่สุดก็ต้องสูงพอสำหรับสถานการณ์เฉพาะที่ต้องการนำตัวบ่งชี้ไปใช้ในการประเมินความเที่ยงตรงภายในของตัวบ่งชี้ ยังไม่มีวิธีทางสถิติอันใดที่ใช้ทดสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามเชิงปฏิบัติการกับมโนทัศน์ได้ในเชิงปริมาณ แต่มีวิธีที่ไม่ใช้สถิติที่พอเป็นไปได้ คือ การให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินตัดสินความสอดคล้องนี้ จึงทำให้เกิดปัญหาที่ว่าถ้ามีความแตกต่างเล็กน้อยระหว่างนิยามเชิงปฏิบัติการกับมโนทัศน์ ซึ่งจะแสดงว่าตัวบ่งชี้นั้นมีความเที่ยงตรงสามารถทำให้เกิดความสัมพันธ์หรือการจัดจำแนกชั้นที่แตกต่างกันเล็กน้อย

2) ความเชื่อมั่น และความคงเส้นคงวาของการวัด (Reliability and consistency) หมายถึงระดับการวัดที่ตัวแปรให้ผลคงที่สม่ำเสมอ ถ้าเชื่อถือได้ หมายถึง ในการวัดคุณลักษณะเดียวกัน ถ้าทำซ้ำกับบุคคลที่ต่างกันจะได้ผลเหมือนกัน แหล่งที่ทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการวัดทำให้ความเชื่อมั่น ของตัวบ่งชี้ลดลงมีดังนี้ คือ (1) ความคงที่สม่ำเสมอในการนิยามเชิงปฏิบัติการไปใช้ในการเก็บข้อมูล ซึ่งส่วนหนึ่งมาจากการนิยามเชิงปฏิบัติการที่ไม่ชัดเจนไม่สมบูรณ์ ทำให้ผู้ใช้แต่ละคนตีความหมายได้ต่างกัน (2) กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล (3) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล

3) ความตรงภายนอกและเป็นอิสระของมโนทัศน์ (External validity and independent concept) หมายถึง ความเป็นจริงของสมมติฐานในการที่จะนำไปใช้เพื่อจัดจำแนกประเภทในสถานการณ์ อื่น ๆ เป็นคุณสมบัติของการวัดที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ภายในของมโนทัศน์ต้องทำหลังจากมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงภายในจนได้ค่าที่พอใจ รวมทั้งค่าความเชื่อมั่น ของการวัดได้รับการยอมรับแล้ว คุณสมบัติของความเที่ยงตรงภายนอก ระบุว่า มโนทัศน์หนึ่งไม่ควรมี

องค์ประกอบที่ถูกกำหนดอยู่ในมโนทัศน์อื่น ซึ่งก็คือความเป็นอิสระของมโนทัศน์ หมายความว่าตัวแปรที่ส่งผลต่อตัวบ่งชี้หนึ่งจะต้องไม่ส่งผลต่อตัวบ่งชี้อื่น ๆ ตัวบ่งชี้ที่มีความเที่ยงตรงภายนอกจะเป็นตัวแปรที่มีความสมบูรณ์ ครอบคลุม และสามารถวัดได้ในทางปฏิบัติจากข้อมูลข้างต้นเกี่ยวกับเกณฑ์การคัดเลือกตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตัวบ่งชี้โดยมีเกณฑ์ดังนี้ คือ ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาได้ต้องมีความตรง ความเที่ยง ความเป็นกลาง ความไว สะดวกต่อการนำไปใช้ และมีความถูกต้องในเนื้อหาที่นำไปใช้

2.1.6 การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้

ความตรงเชิงโครงสร้างหรือความตรงเชิงทฤษฎี (Construct validity) หมายถึง คุณสมบัติของมาตราวัดที่ให้ผลการวัดสอดคล้องกับคุณลักษณะที่ต้องการวัด ซึ่งนิยามโดยใช้ ตัวแปรโครงสร้างทฤษฎี ความตรงเชิงโครงสร้างเป็นความตรงที่มีความสำคัญที่สุดเพราะเป็น ความตรงที่เชื่อมโยงการวัดในทางปฏิบัติกับลักษณะที่ต้องการวัดในทางทฤษฎี หรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งคือความตรงเชิงโครงสร้างเป็นคุณสมบัติที่สำคัญอย่างหนึ่งของมาตราวัด ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ถึงคุณภาพของมาตราวัดว่าสามารถวัดคุณลักษณะที่ต้องการวัดได้สอดคล้องตามโครงสร้างทฤษฎีหรือไม่ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษานั้นสิ่งสำคัญที่จะตรวจสอบว่าโมเดลตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพหรือไม่ต้องดูที่ความตรงเชิงโครงสร้าง การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างเป็นวิธีการนำเอาข้อมูลเชิงประจักษ์มาสนับสนุนสมมติฐานหรือโครงสร้างตามทฤษฎีที่ต้องการทดสอบซึ่งจำเป็นต้องนิยามคุณลักษณะที่ต้องการศึกษาตามแนวคิดเชิงทฤษฎีให้อยู่ในรูปของตัวบ่งชี้หรือพฤติกรรมที่สามารถวัดได้แล้วนำผลการวัดจากข้อมูลเชิงประจักษ์มาตรวจสอบว่าสอดคล้องตามคุณลักษณะที่กำหนดไว้หรือไม่ การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างมีวิธีตรวจสอบได้หลายวิธีเช่นใช้วิธีเชิงทดลอง ใช้หลักการวิเคราะห์เชิงตรรกะการศึกษาหาความสัมพันธ์ การวิเคราะห์ด้วยทฤษฎีสรุปอ้างอิง การเปรียบเทียบกับกลุ่มรู้จักหรือมีหลักฐานอยู่

วิธีเมทริกซ์ซึ่งมีหลายคุณลักษณะหลายวิธี การวิเคราะห์องค์ประกอบ และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างสำหรับในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบในการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้นี้ เนื่องจากเป็นวิธีการทางสถิติที่ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ชุดหนึ่งว่าเกิดจากตัวแปรแฝงที่เป็นองค์ประกอบร่วมอย่างไร และสามารถทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับโครงสร้างความสัมพันธ์ของข้อมูล ซึ่งเป็นการตรวจสอบว่าข้อมูลที่ได้มีความสอดคล้องกลมกลืนกับสมมติฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ หรือตรวจสอบว่ามีโครงสร้างตามนิยามทางทฤษฎีหรือไม่ ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างทำได้ 2 รูปแบบ คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis: EFA) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis: CFA) ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้ซึ่งเป็นวิธีที่ใช้หลักการวิเคราะห์โมเดลลิสเรลตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งการ

วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ เพื่อตรวจสอบทฤษฎีที่ใช้เป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์องค์ประกอบ เพื่อสำรวจและระบุองค์ประกอบ และเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างตัวแปรใหม่ โดยขั้นตอนในการวิเคราะห์มี 4 ขั้นตอน คือ 1) การเตรียมเมทริกซ์สหสัมพันธ์ 2) การสกัดองค์ประกอบขั้นต้น 3) การหมุนแกนและ 4) การสร้างสเกลองค์ประกอบ และปัจจุบันมีการใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแทนวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ เนื่องจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมีจุดเด่นที่ดีกว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจสรุปได้ 5 ประการ ดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2545)

1) มีการผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้น โดยยอมให้ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสัมพันธ์กันได้ และข้อตกลงเบื้องต้นสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากกว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ซึ้งทำให้ผลการวิเคราะห์มีความถูกต้องยิ่ง ขึ้น

2) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีพื้นฐานทางทฤษฎีรับรอง เหมาะสำหรับการวิจัยที่มีกรอบความคิดเชิงทฤษฎีและมีโมเดลทางทฤษฎีที่ต้องตรวจสอบและผลการวิเคราะห์สามารถนำมาแปลความหมายได้ง่ายกว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

3) มีการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างชัดเจน

4) ผลการวิเคราะห์ให้ค่าประมาณพารามิเตอร์ และมีการทดสอบนัยความสำคัญทางสถิติของค่าพารามิเตอร์ทุกค่า

5) เป็นเครื่องมือที่นักวัดผลใช้ในการศึกษาคุณภาพของแบบวัดได้ดีการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันใช้หลักการ เช่นเดียวกับการตรวจสอบความตรงของโมเดลลิสเรลทั่ว ไป ในกรณีที่นักวิจัยมีความมั่นใจในโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันใช้ทดสอบโมเดลเดียวเพื่อยืนยันโมเดลอย่างเข้ม แต่ ในกรณีที่นักวิจัยมีโมเดลที่มีชุดตัวแปรคงเดิม แต่เส้นทางอิทธิพลแตกต่างกันเป็น 2 โมเดลอาจใช้ การทดสอบเพื่อเลือกโมเดล และในกรณีที่นักวิจัยต้องการใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยันในการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อสำรวจ อาจใช้การทดสอบเพื่อพัฒนาโมเดลได้ ประเด็นที่จะเน้นในการตรวจสอบความตรงของโมเดลเพื่อให้ได้โมเดลที่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูล เชิงประจักษ์แล้ว ไม่ควรใช้กลุ่มตัวอย่างหนึ่งในการตรวจสอบ ดังนั้น ในกรณีที่นักวิจัยต้องการใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อการสำรวจองค์ประกอบควรมีกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่และแบ่งเป็น 2 กลุ่มย่อยในการวิเคราะห์ กลุ่มแรกใช้เพื่อพัฒนาโมเดลและกลุ่มที่สองใช้ตรวจสอบโมเดลที่พัฒนาแล้ว เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลแล้วต้องนำผลการวิเคราะห์มาสร้างสเกล

องค์ประกอบและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ การสร้างสเกลองค์ประกอบมีหลักการเช่นเดียวกันกับเทคนิค EFA ซึ่งหลักในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมีสาระสำคัญดังนี้

เมทริกซ์ LX ซึ่งเป็นค่าประมาณพารามิเตอร์น้ำหนักองค์ประกอบพร้อมด้วยค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานและค่าสถิติ t ผลการวิเคราะห์จากโปรแกรม SPSS ไม่มีการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติในส่วนนี้ เมทริกซ์ PH ซึ่งเป็นเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ กรณีที่นักวิจัยกำหนดโมเดลให้องค์ประกอบเป็นอิสระต่อกัน ค่าพารามิเตอร์นอกแนวทแยงในเมเทริก PH จะมีค่าเป็นศูนย์ทั้งหมด

เมทริกซ์ TD ซึ่งเป็นเมทริกซ์ความแปรปรวน ความแปรปรวนร่วมของเทอมความคลาดเคลื่อนและค่ากำลังสองของสัมประสิทธิสหสัมพันธ์พหุคูณ ในกรณีที่ความคลาดเคลื่อนไม่สัมพันธ์กัน เมทริกซ์ TD จะเป็นเมทริกซ์แนวทแยง และค่าพารามิเตอร์รวมกับค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณจะมีค่าเป็นหนึ่ง นอกจากนี้ค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณยังบอกค่าความตรงของตัวแปรอีกด้วย

ค่าดัชนีตรวจสอบความตรงของโมเดล CFA แบบต่าง ๆ รวมทั้งการวิเคราะห์เศษเหลือและกราฟของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐานด้วยค่าดัชนีวัดด้วยไค-สแควร์ควรจะมีค่าต่ำ และเส้นกราฟของเศษในรูปคะแนนมาตรฐานกับควอนไทล์ปกติจะมีความชันกว่าเส้นทแยงมุม จึงจะ สรุปได้ว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และเมทริกซ์คะแนนองค์ประกอบซึ่งเป็นเมทริกซ์ของค่าสัมประสิทธิ์ที่นักวิจัยต้องนำไปสร้างสเกลองค์ประกอบต่อไป

ข้อตกลงเบื่องต้นในการวิเคราะห์ด้วย CFA (Jorekog & Soebom, 1996, pp. 409-426; นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2545 หน้า 40) ได้แก่ ข้อมูลควรมีลักษณะการแจกแจงปกติ (Normal distributions) มีความเป็นเอกพันธ์ของการกระจาย (Homoscedasticity) มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่เป็นแบบเส้นตรง (Linear relationships) และความคลาดเคลื่อน (Error terms) ต้องไม่สัมพันธ์กับตัวแปรแฝงใด ๆ ในโมเดล สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อตกลงเบื่องต้นของข้อมูลก่อนนำไปวิเคราะห์ CFA ด้วยโปรแกรม LISREL จากค่า Bartlett test of sphericity และค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy) โดยพิจารณาจากการตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงของตัวแปรสองตัวแปร (Bivariate relationship) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) จึงขอนำเสนอหลักการตรวจสอบค่าดังต่อไปนี้

1) การตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยรวม เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันของตัวแปรทั้งหมดที่นำมาศึกษา โดยการพิจารณา Bartlett test of sphericity ต้องมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ α เท่ากับ 0.01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์มีความสัมพันธ์กันทั้งหมดโดยมีสมมติฐาน ดังนี้

H_0: ตัวแปรทั้งหมดไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_1: ตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์กัน

2) การตรวจสอบค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy) หรือ MSA (Measure of Sampling Adequacy) เป็นการตรวจสอบค่าคอมมูนาลิตี่หรือค่าความร่วมกัน (Communality: h^2) ต้องไม่ต่ำกว่า 0.5 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้งหมดที่นำมาวิเคราะห์มีความสัมพันธ์กันที่เพียงพอจะไปนำสู่การวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไป

การตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงของตัวแปร ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) จะแสดงให้เห็นว่าลักษณะความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง แต่เมื่อพิจารณาเกณฑ์ที่ว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตแต่ละคู่ที่สูงเกิน 0.60 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้บางคู่อาจทำให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์ร่วมพหุเชิงเส้นตรง (Multicolinearity) ดังนั้น ผู้วิจัยต้องวิเคราะห์หาค่า Tolerance ซึ่งต้องมากกว่า 0.01 จะไม่ก่อให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์ร่วมเส้นตรงเชิงพหุ และค่า VIF (Variance inflation factor) ซึ่งต้องไม่เข้าใกล้ 10 จะไม่ก่อให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์ร่วมเส้นตรงเชิงพหุ เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดจะมีปัญหาความสัมพันธ์ร่วมเส้นตรงเชิงพหุ จริงหรือไม่ และตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดว่ามีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์ด้วย CFA ต่อไป ข้อจำกัดบางประการของเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ประการแรก คือ การประมาณค่าพารามิเตอร์ใช้กระบวนการคำนวณทวนซ้ำ และเมื่อได้ผลการวิเคราะห์ว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าน้อยที่สุด ยังอาจมีปัญหาว่าอาจยังมีฟังก์ชันความกลมกลืนเป็นแบบอื่นอีกได้ ประการที่สอง ค่าพารามิเตอร์ที่ได้จากการวิเคราะห์โมเดล CFAอาจอยู่นอกพิสัยที่ควรจะเป็น ค่าสัมประสิทธิ์ที่คำนวณได้อาจมีค่ามากกว่าหนึ่งและความแปรปรวนมีค่าติดลบ ปัญหาเหล่านี้อาจเกิดเนื่องจากการกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดลไม่ถูกต้องการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้ไม่เป็นปกติ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเล็กเกินไปและโมเดลเกือบระบุไม่ได้พอดี ประการสุดท้าย คือ การวิเคราะห์ค่อนข้างซับซ้อนและใช้เวลาในการวิเคราะห์ค่อนข้างนาน โปรแกรมลิสเรลได้พัฒนาการกำหนดค่าเริ่มต้นของพารามิเตอร์ซึ่งช่วยให้ประหยัดเวลาการคำนวณของคอมพิวเตอร์ไปได้มาก

2.1.7 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การตรวจสอบความตรงของโมเดลที่เป็นสมมติฐานการวิจัยหรือการประเมินผลความถูกต้องของโมเดล หรือการตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดลค่าสถิติที่ช่วยในการตรวจสอบความตรงของโมเดลมีดังนี้ คือ (Joreskog & Sorborn, 1989, pp. 23-28; Long, 1983, pp. 61-64; Bollen, 1989, pp. 256-281, 335-338 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2545, หน้า 55-57)

1) ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานและสหสัมพันธ์ของค่าประมาณพารามิเตอร์ (Standard errors correlations of estimates) ถ้าค่าประมาณที่ได้ไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่าความคลาดเคลื่อน

มาตรฐานมีขนาดใหญ่ และโมเดลการวิจัยอาจจะยังไม่ดีพอ ถ้าสหสัมพันธ์ระหว่างค่าประมาณมีค่าสูงมากแสดงว่าโมเดลการวิจัยใกล้จะไม่เป็นบวกแน่นอน (Non-positive definite) และเป็นโมเดลที่ไม่ดีพอ

2) สหสัมพันธ์พหุคูณและสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Multiple correlations and coefficients of determination) ค่าสถิติเหล่านี้จะต้องมีค่าสูงไม่เกินหนึ่ง และค่าที่สูงแสดงว่าโมเดลมีความตรง

3) ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of fit measures) ค่าสถิติกลุ่มนี้จะใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล เป็นภาพรวมทั้งโมเดล ค่าสถิติในกลุ่มนี้ มีดังนี้

(1) ค่าสถิติไค-สแควร์ (X^2) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชั่นความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์ ค่าสถิติไค-สแควร์มีค่าต่ำมาก ยิ่ง เข้าใกล้ศูนย์มากเท่าไร แสดงว่าโมเดลลิสเรลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่ง ซาริส และสตรอนขอร์ท (Saris & Stronkhorst, 1984, p. 200; อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2545, หน้า 53) เสนอว่าโมเดลลิสเรลที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าสถิติไค-สแควร์ควรมีค่าเท่ากับองศาอิสระ ค่าสถิติไค-สแควร์ขึ้นอยู่กับขนาดกลุ่มตัวอย่างและการฝ่าฝืนข้อตกลงเบื่องต้นเรื่องการแจกแจงปกติพหุนาม ในกรณีใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ (มากกว่า 500 หน่วยตัวอย่างขึ้นไป) สถิติไค-สแควร์อาจเสนอแนะว่าให้ปฏิเสธโมเดลองค์ประกอบที่มีความเป็นไปได้ทางทฤษฎี (Plausible model) เนื่องจากเมื่อกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ความแตกต่างระหว่างโมเดลองค์ประกอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีเพียงเล็กน้อย ทำให้ค่าสถิติไค-สแควร์มีนัยสำคัญทางสถิติ (Wang, Fan & Willson, 1996; อ้างถึงใน เสรี ชัดแช้ม, 2548)จึงไม่ควรใช้ค่าสถิติไค-สแควร์ เพียงค่าเดียวในการสรุปความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Bollen & Long, 1993; อ้างถึงใน เสรี ชัดแช้ม, 2548) ดังนั้น จึงมีการพิจารณาร่วมกับค่าสถิติไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square) ซึ่งเป็นอัตราส่วนระหว่างค่าสถิติไค-สแควร์กับองศาอิสระ (X^2/ df) โดยหลักทั่วไป คือ ค่าสถิติไค-สแควร์สัมพัทธ์ที่น้อยกว่า 2.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Mueller, 1986; อ้างถึงใน เสรี ชัดแช้ม, 2548)

(2) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of fit index: GFI) ค่าดัชนี GFIเป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชั่น ความกลมกลืนจากโมเดลก่อนปรับและหลังปรับโมเดลกับฟังก์ชั่น ความกลมกลืนก่อนปรับโมเดล ค่าดัชนี GFI จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ1 และเป็นค่าที่ไม่ขึ้นอยู่กับขนาดของตัวอย่าง ค่าดัชนี GFI ที่เข้าใกล้ 1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนี GFI ที่มีมากกว่า .90แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี

(3) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted goodness of fit index : AGFI) เป็นการนำค่าดัชนี GFI มาปรับค่า โดยคำนึงถึงขนาดขององศาความเป็นอิสระ จำนวนตัวแปร และขนาดกลุ่มตัวอย่าง ทำให้ได้ค่า AGFI ซึ่งค่า AGFI นี้มีคุณสมบัติเหมือน GFI ค่าดัชนีAGFI ที่มีค่ามากกว่า .90 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี

(4) ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root mean square residual = RMR) เป็นค่าที่ใช้เปรียบเทียบระดับความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลสองโมเดลเฉพาะกรณีที่เป็นการเปรียบเทียบโดยใช้ข้อมูลชุดเดียวกัน ค่า RMR ยิ่งมีค่าเข้าใกล้ศูนย์แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และค่ารากของค่าเฉลี่ย กำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (Standardize root mean square residual: SRMR) อยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้ามีค่าต่ำกว่า .08 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี (Hu & Benlier, 1999)

(5) ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root mean square error of approximation: RMSEA) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่กลมกลืนของโมเดลที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร ดังนั้น โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี ควรมีค่า RMSEA เข้าใกล้ศูนย์ โดยถ้ามีค่าต่ำกว่า .06 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Hu & Benlier, 1999)

โดยหลักการทั่วไป การตรวจสอบความตรงของโมเดลทางทฤษฎีที่เป็นสมมติฐานการวิจัย หรือประเมินผลความถูกต้องของโมเดลทางทฤษฎี หรือการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดลทางทฤษฎีพิจารณาจาก ค่าสถิติไค-สแควร์ค่าอัตราส่วนไค-สแควร์สัมพัทธ์และดัชนี GFI, AGFI, CFI, SRMR, RMSEA (เสรี ชัดแช้ม, 2548) ดังนี้

ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$) ดัชนี GFI, AGFI มีค่ามากกว่า .90 ดัชนี CFI มีค่ามากกว่า .95 ค่า SRMR มีค่าต่ำกว่า .08 และค่า RMSEA มีค่าต่ำกว่า .06 แสดงว่าโมเดลทางทฤษฎีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p \leq .05$) แต่ค่าอัตราส่วนไค-สแควร์สัมพัทธ์น้อยกว่า 2.00 ดัชนี GFI, AGFI มีค่ามากกว่า .90 ดัชนี CFI มีค่ามากกว่า .95 ค่า SRMR มีค่าต่ำกว่า .08 และค่า RMSEA มีค่าต่ำกว่า .06 แสดงว่าโมเดลทางทฤษฎีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.1.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวบ่งชี้

อริยาพร โทรัตน์ (2560) การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้ทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 กับข้อมูลเชิงประจักษ์ การดำเนินการมี 2 ระยะ ประกอบด้วย ระยะแรก การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โดยการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัย และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน และระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างตัวบ่งชี้เชิงสมมติฐานที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 447 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่าง .80–1.00 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .99 และค่าอำนาจจำแนก

ระหว่าง .21-.96 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและโปรแกรมลิสเรลผลการวิจัยพบว่า

1) ทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 15 องค์ประกอบย่อยและ 117 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลัก ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว มี 19 ตัวบ่งชี้ ด้านความเป็นผู้มีความคิดริเริ่มและเป็นผู้นำ มี 24 ตัวบ่งชี้ ด้านทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมมี 24 ตัวบ่งชี้ ด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบมี 26 ตัวบ่งชี้และด้านการเพิ่มผลผลิตและการรู้รับผิดมี 24 ตัวบ่งชี้

2) โมเดลโครงสร้างทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi-Square :) เท่ากับ 17.83 ไม่มีนัยสำคัญ ค่า df เท่ากับ 28 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน(GFI) เท่ากับ .99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.98 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ .00 (Chi-Square = 17.83, df = 28, P-value = .93, RMSEA = .00)

พิชิต โกพล (2559) การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้และทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การดำเนินการวิจัย มี 3 ระยะประกอบด้วยระยะที่ 1 การกำหนดองค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัย การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน ระยะที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยสอบถามผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คน ใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง 3 รอบและระยะที่ 3 การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยสอบถามผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 630 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าสถิติพื้นฐานและวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมลิสเรล ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 6 องค์ประกอบหลัก 21 องค์ประกอบย่อย 109 ตัวบ่งชี้ ซึ่งเป็นไปตามหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ด้านการกำหนดทิศทางองค์การมี 4 องค์ประกอบย่อย 25 ตัวบ่งชี้ ด้านกระบวนการคิดในระดับสูงมี 3 องค์ประกอบย่อย 16 ตัวบ่งชี้ ด้านการกำหนดกลยุทธ์มี 2 องค์ประกอบย่อย 11 ตัวบ่งชี้ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติมี 5 องค์ประกอบย่อย 30 ตัวบ่งชี้ ด้านการควบคุมและ

ประเมินผลกลยุทธ์มี 3 องค์ประกอบย่อย 14 ตัวบ่งชี้ และด้านประสิทธิผลของโรงเรียนมี 4 องค์ประกอบย่อย 13 ตัวบ่งชี้

2) โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (chi-square = 80.83 df =83ค่า P = 0.54689 ค่า GFI = 0.99 ค่า AGFI = 0.96ค่า RMSEA = 0.000 ค่าCN = 866.87)

เพ็ญประภา ศรีมะโรง (2559) การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ (1) พัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหาร งานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก (2) ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การดำเนินการวิจัยมี 2 ระยะประกอบด้วย ระยะแรก คือ การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก โดยการวิเคราะห์เอกสารเชิงทฤษฎี จัดทำกรอบแนวคิดตัวบ่งชี้ ร่างตัวบ่งชี้ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ระยะที่สอง คือ การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ใน 3 จังหวัด คือ สกลนคร นครพนม และมุกดาหาร กับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 222 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าสถิติพื้นฐานและวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วย

โปแกรมลิสเรลผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1). ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ปรากฏว่า ได้องค์ประกอบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ 10 องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 112 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ การมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษา 12 ตัวบ่งชี้ การมีภาวะผู้นำทางวิชาการ 18 ตัวบ่งชี้ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา10 ตัวบ่งชี้ การบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 10 ตัวบ่งชี้ การส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ 8 ตัวบ่งชี้ การนิเทศการจัดการเรียนรู้ ในสถานศึกษา 10 ตัวบ่งชี้ การจัดหาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน 10 ตัวบ่งชี้ การพัฒนาบุคลากรด้านงานวิชาการ10 ตัวบ่งชี้ การสร้างสัมพันธภาพในการทำงาน 14 ตัวบ่งชี้ และ การติดตามการวัดผลประเมินผล 10 ตัวบ่งชี้ 2) โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (chi-square = 18.08 df =23 ค่า P = 0.7532 ค่า GFI = 0.98 ค่า AGFI = 0.96 ค่า RMSEA = 0.000 ค่า CN = 484.55)

จิรวดี ทวีโชติ (2561) การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้และตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การวิจัยแบ่งออกเป็นสองระยะ คือ ระยะที่หนึ่ง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ของครู และระยะที่สอง การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ของครูที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 531 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ระหว่าง 0.60 - 1.00 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach เท่ากับ 0.92 และค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.27 - 0.78 สถิติที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธีของเพียร์สันและค่าพารามิเตอร์โดยวิธีไลค์ลิฮูดสูงสุด (Maximum Likelihood Estimate) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 18 องค์ประกอบย่อย 78 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็นด้านความรู้ความสามารถในการสอน จำนวน 26 ตัวบ่งชี้ ด้านความเข้าใจและความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร จำนวน 13 ตัวบ่งชี้ ด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู จำนวน 13 ตัวบ่งชี้ และด้านการเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง จำนวน 14 ตัวบ่งชี้

2) โมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 กับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีความสอดคล้องกัน โดยมีค่าไค - สแควร์ (c^2) เท่ากับ 45.47 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 46 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (p – value) เท่ากับ 0.49 ค่า (c^2 / df) เท่ากับ 0.99 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.00 ค่าดัชนีแสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับ (CN) เท่ากับ 798.86 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

นิภาวรรณ เดชบุญ (2561) การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) พัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นฐาน 2) ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) จัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน การดำเนินการวิธีวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดและพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยการศึกษา

เอกสาร งานวิจัย การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน และการใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง 3 รอบโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 21 คน ระยะที่ 2 การตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการสอบถามศึกษานิเทศก์และครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานปีการศึกษา 2563 จำนวน 576 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แนวคิดของ Comrey & Lee การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ระยะที่ 3 การจัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ ตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบสมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก 15 องค์ประกอบย่อย 71 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็นความรู้ในการนิเทศ จำนวน 24 ตัวบ่งชี้ ทักษะการนิเทศ จำนวน 28 ตัวบ่งชี้ และคุณลักษณะส่วนตัวผู้นิเทศ จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ 2) โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 52.55 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 54 p-value เท่ากับ 0.53 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.97 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.00) 3) คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.50, S.D. = 0.34)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ปรากฏว่า ได้องค์ประกอบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ 10 องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 112 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ การมีวิสัยทัศน์ในการจัด การศึกษา 12 ตัวบ่งชี้ การมีภาวะผู้นำทางวิชาการ 18 ตัวบ่งชี้ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา10 ตัวบ่งชี้ การบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 10 ตัวบ่งชี้ การส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ 8 ตัวบ่งชี้ การนิเทศการจัดการเรียนรู้ ในสถานศึกษา 10 ตัวบ่งชี้ การจัดหาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน 10 ตัวบ่งชี้การพัฒนาบุคลากรด้านงานวิชาการ10 ตัวบ่งชี้ การสร้างสัมพันธภาพในการทำงาน 14 ตัวบ่งชี้ และ การติดตามการวัดผลประเมินผล 10 ตัวบ่งชี้ โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (chi-square = 18.08 df =23 ค่า P = 0.7532 ค่า GFI = 0.98 ค่า AGFI = 0.96 ค่า RMSEA = 0.000 ค่า CN = 484.55)

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) พัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) สร้างคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา การวิจัยเป็นแบบผสานวิธี(Mixed Methods) โดยดำเนินการเป็น 3 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 การสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ การศึกษารายกรณี และจัดทำกรอบแนวคิดเพื่อร่างตัวบ่งชี้ ระยะที่ 2 การตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อยืนยันตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 721 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่าง 0.55 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach เท่ากับ 0.82 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ระยะที่ 3 การสร้างคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประเมินคุณภาพโดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert scale) ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามี 5 องค์ประกอบหลัก 20 องค์ประกอบย่อย 96 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็น การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม จำนวน 26 ตัวบ่งชี้ การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม จำนวน 13 ตัวบ่งชี้ การแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม จำนวน 18 ตัวบ่งชี้ และการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และองค์ประกอบหลักที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุด คือ องค์ประกอบหลักด้านการแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม 2) โมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi-Square : χ^2) เท่ากับ 37.41 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ df เท่ากับ 54 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.98 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.00 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ 3) คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก สามารถนำไปใช้สร้างเกณฑ์ประเมินภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้

อนุชิต พันธ์กง (2563) การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) พัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) พัฒนาคู่มือการใช้ตัว

บ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 การดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จัดทำกรอบแนวคิดและร่างตัวบ่งชี้ ระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน จำนวน 572 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์อัตราส่วนระหว่างกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรที่ศึกษา เป็น 20 : 1 การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง .60–1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .37-.81 ค่าความเชื่อมั่น .99 และระยะที่ 3 การพัฒนาคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการประเมินของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 19 องค์ประกอบย่อย 116 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็นการเรียนรู้เป็นทีม จำนวน 17 ตัวบ่งชี้ การใช้เทคโนโลยี จำนวน 16 ตัวบ่งชี้ ความคิดสร้างสรรค์ จำนวน 25 ตัวบ่งชี้ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จำนวน 31ตัวบ่งชี้และการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้จำนวน27ตัวบ่งชี้ 2) โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-Square = 95.72, df = 93, p-value = .40, GFI = .98, AGFI = .96, RMSEA = .008) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3) คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มี 4 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ และ 4) แนวทางการใช้ตัวบ่งชี้ โดยผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

ปฐมสุข สีลาดเลา (2560) การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เชิงทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลโดยรวมและโดยจำแนกตามเพศของผู้บริหาร ขนาดและประเภทของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปิดการสอนในระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2556 จำนวน 500 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าไค-สแควร์ ค่าดัชนีบอกความกลมกลืน

ผลการวิจัย พบว่า โมเดลตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากทฤษฎีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบทั้ง 7 องค์ประกอบ มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทุกค่า แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีลักษณะเป็นโครงสร้าง 2 ลำดับ และทั้ง 7 องค์ประกอบ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญสอดคล้องกับแนวคิดและวัตถุประสงค์ในการวิจัย ตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้นทั้ง 23 ตัวบ่งชี้ มีความเหมาะสมต่อการวัดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยตัวบ่งชี้ที่สามารถวัดสมรรถนะของผู้บริหารได้สูงสุด คือ ตัวบ่งชี้ ด้านการวางแผนพัฒนา สามารถวัดได้ร้อยละ 71 ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยน (Invariance) ของโมเดลตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โมเดลตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความไม่แปรเปลี่ยนของกลุ่มผู้บริหารที่มีเพศต่างกัน มีความไม่แปรเปลี่ยนของกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประเภทแตกต่างกันและมีความไม่แปรเปลี่ยนของกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน

นงค์ แข็งแรง (2562) การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในบริบทประชาคมอาเซียนการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในบริบทประชาคมอาเซียน และ 2) ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในบริบทประชาคมอาเซียนที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 การศึกษาตัวบ่งชี้ โดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัย การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน และการศึกษาพหุกรณีโรงเรียนต้นแบบการพัฒนาสู่ประชาคมอาเซียน จำนวน 6 โรง ระยะที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยสอบถามผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คน ใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง 3 รอบ และระยะที่ 3 การตรวจสอบตัวบ่งชี้ โดยสอบถามผู้บริหาร จำนวน 225 คน และครู จำนวน 450 คน ทั้งหมดจำนวน 675 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL) ผลการวิจัยพบว่า 1) ตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทประชาคมอาเซียน มี 75 ตัวบ่งชี้ใน 10 สมรรถนะหลัก และ 31 สมรรถนะย่อย ประกอบด้วย การมีองค์ความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน มี 3 สมรรถนะย่อย มี 11 ตัวบ่งชี้ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มี 3 สมรรถนะย่อย มี 9 ตัวบ่งชี้ การสื่อสารและจูงใจ มี 4 สมรรถนะย่อย มี 8 ตัวบ่งชี้

การทำงานเป็นทีมมี 3 สมรรถนะย่อย มี 8 ตัวบ่งชี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ มี 3 สมรรถนะย่อย มี 6 ตัวบ่งชี้ การมีวิสัยทัศน์มี 3 สมรรถนะย่อย มี 6 ตัวบ่งชี้ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ มี 4 สมรรถนะย่อย มี 8 ตัวบ่งชี้ การบริการที่ดีมี 3 สมรรถนะย่อย มี 6 ตัวบ่งชี้ การมีคุณธรรมจริยธรรม มี 3 สมรรถนะย่อย มี 7 ตัวบ่งชี้ การจัดกิจกรรมเกี่ยวกับอาเซียน มี 2 สมรรถนะย่อย มี 6 ตัวบ่งชี้ 2) โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในบริบทประชาคมอาเซียน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (Chi-square = 318.07 df = 218 p-value = 0.00 GFI = 0.97 AGFI = 0.93 RMSEA = 0.02 และ CN = 493.67) เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบของสมรรถนะหลักเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ การมีองค์ความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (0.71) การจัดกิจกรรมเกี่ยวกับอาเซียน (0.71) การสื่อสารและจูงใจ (0.70) การมีคุณธรรมจริยธรรม (0.69) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (0.68) การมีวิสัยทัศน์ (0.67) การบริการที่ดี (0.66) การมุ่งผลสัมฤทธิ์และความเป็นมืออาชีพ (0.65) การทำงานเป็นทีม (0.64) และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (0.63) ตามลำดับ

กาญจนา แสงสารพันธ์ (2562) การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 460 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการหาค่าสถิติพื้นฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสามเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้รวมสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย องค์ประกอบหลักรวม 5 องค์ประกอบ เรียงตามน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน และด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย ซึ่งทั้ง 5 องค์ประกอบหลักมีองค์ประกอบย่อย 18 องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการ 80 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ ด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย 13 ตัวบ่งชี้ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการ

สอน 22 ตัวบ่งชี้ ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ 15 ตัวบ่งชี้ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร 14 ตัวบ่งชี้ และด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน 16 ตัวบ่งชี้ 2. ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูล เชิงประจักษ์ โดยมีค่าทางสถิติ คือ X^2 = 63.23 df = 64 P-value = 0.503 GFI = 0.98 AGFI = 0.96 RMSEA = 0.00

2.2 หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายเกี่ยวกับสมรรถนะ

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า “ความสามารถ, ศักยภาพ หรือ สมรรถนะ”และสรุปความหมายของสมรรถนะออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่1 หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้(Knowledge) ทักษะ (Skills) ทัศนคติ(Attitude) ความเชื่อ(Belief) และอุปนิสัย (Trait) กลุ่มที่2 หมายถึง กลุ่มของความรู้(Knowledge) ทักษะ(Skills) และคุณลักษณะของ บุคคล(Attributes) หรือเรียกกันว่า KSAs ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมในการทำงานที่แสดง ออกมาของแต่ละบุคคลที่สามารถวัดและสังเกตเห็นได้

สมชาย พุกผล(2549, หน้า54) กล่าวว่า Competencyคือ ความสามารถของบุคคลที่ปรากฏให้เห็นในเชิงความรู้(Knowledge) สู่ทักษะ(Skill) ซึ่งมีคุณลักษณะ(Attributes) ที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับงานที่ปฏิบัติของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถวัดและสังเกตได้ 44 ภาพที่2 องค์ประกอบของสมรรถนะ

ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย(2549, หน้า 4) ให้ความหมายสมรรถนะเกิดจากคุณลักษณะของบุคคลในองค์การที่ทำให้เกิดผลงานหรือพฤติกรรมองค์การ ประสิทธิภาพทีÉเกิดขึ้นในงานด้าน ต่าง ๆ ที่บุคลากรมีส่วนรับผิดชอบมีผลมาจากองค์ประกอบหลายประการ ได้แก่1) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความถนัดของบุคลากร2) รูปแบบการทำงาน ภาวะผู้นำในองค์การ บุคลิกภาพ ความสนใจ เอาใจใส่ในผลประโยชน์ขององค์การและส่วนรวม ตลอดจนหลักกติกา ความเชื่อ ค่านิยม และทัศนคติที่ยึดมั่นของบุคคลในองค์การ

ศิริพร แย้มนิล(2549, หน้า 4) ให้ความหมาย สมรรถนะ หมายถึง ลักษณะทางพฤติกรรมของบุคคลซึ่งประกอบด้วยความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะทีÉส่งผลต่อประสิทธิภาพหรือ ผลการปฏิบัติงานซึ่งรวมไปถึงสติปัญญา ทัศนคติ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จะทำให้บุคคลสามารถ ทำงานได้ดีกว่า หรือเหนือกว่าคนอื่นในงานหรือสถานการณ์ทีÉได้รับมอบหมาย

เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม (2549, หน้า 28) สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ทักษะคุณลักษณะต่าง ๆ ที่เป็นตัวทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้องค์การประสบผลสำเร็จ ได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป

มณฑา กิตติวราวุฒิ (2548, หน้า 3) ให้ความหมายสมรรถนะว่าคุณลักษณะใด ๆ ของบุคคลทั้งในด้านทักษะ ความรู้ความสามารถ บุคลิกลักษณะ อุปนิสัย เจตคติ ทีÉเชื่อว่า หากผู้บริการหรือผู้ปฏิบัติงานมีแล้วจะทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นรวมทั้งมีประสิทธิภาพและได้ประสิทธิผล สมรรถนะ (Competency) ทักษะ(Skill) ความรู้ (Knowledge) คุณลักษณะ (Attributes) 45

วัฒนา พัฒนพงศ์ (2546, หน้า 33) ให้ความหมายสมรรถนะ หมายถึง ระดับความสามารถในการปรับใช้กระบวนทัศน์ ทัศนคติ พฤติกรรม ความรู้ และทักษะเพื่อการปฏิบัติงานให้เกิด คุณภาพมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์การ

เดชา เดชะวัฒนไพศาล (2543, หน้า 12) ให้ความหมาย สมรรถนะ หมายถึง ทักษะ ความรู้และความสามารถ หรือพฤติกรรมของบุคลากรที่จำเป็น ในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง

ฐิติพัฒน์ พิชญธาดาพงศ์ (2549, หน้า 26) สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลซึ่งจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานตำแหน่งหนึ่ง ๆ ให้ประสบความสำเร็จและได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ หรือโดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงาน ในสถานการณ์ที่หลากหลายกว่า

อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ (2543, หน้า 11) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถ ความชำนาญด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้บุคลากรสามารถกระทำการหรือ งดเว้นการกระทำในกิจการใด ๆ ให้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ซึ่งความสามารถเหล่านี้ได้มา จากการเรียนรู้ ประสบการณ์ การฝึกฝน และการปฏิบัติจนเป็นนิสัย

บริษัท ปิ โตรเคมีแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) (2544, หน้า 1) ได้ให้คำนิยามสมรรถนะ หมายถึง ทักษะ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม หรือคุณลักษณะของบุคคลทีÉจำเป็นต้องมี การปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

Scott (1998; อ้างถึงใน สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2548, หน้า16) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง องค์ประกอบความรู้ ทักษะ และทัศนคติของปัจเจกบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อผลสัมฤทธิ์ของการทำงานของบุคคลนั้น ๆ เป็นบทบาทหรือความรับผิดชอบ ซึ่งสัมพันธ์กับผลงานและสามารถวัดค่าเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน ซึ้งสามารถพัฒนาได้ด้วยการฝึกอบรม

Dubois and Rothwel (2004, p. 16) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคล ที่มีอยู่ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ลักษณะ ภาพลักษณ์ แรงจูงใจทางสังคม อุปนิสัย ความมุ่งมั่น ระบบการคิด ความรู้สึก และการกระทำ และใช้ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องต่อสัมฤทธิผลของการปฏิบัติงาน

Sherman (2004, p. 4) ให้ความหมายของ Competencyว่าสามารถแบ่งออกเป็น 2 ความหมาย คือความสามารถของบุคคลที่ทำให้สามารถปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างมี ประสิทธิภาพ (The ability of an individual to perform effectively in job-relevant area.) และ หมายถึง สิ่งที่บุคคลต้องมีเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ (What is required of an individual for effective performance.)

Boyatzis (1982; อ้างถึงใน ดนัย เทียนพุฒ, 2537, หน้า 56) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying characteristic) ของบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) ทักษะ (Skill) จินตภาพส่วนตน (Self Image) หรือบทบาททางสังคม (Social role) หรือองค์ความรู้ (Body of knowledge) ซึ่งบุคคลจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานสูงกว่า/เหนือกว่าเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดไว้

Boam and Sparrow (1992, p. 50) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหนึ่ง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงาน ในหน้าที่Éความรับผิดชอบประสบความสำเร็จSpencer and Spencer (1993, pp. 49-50) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะ พื้นฐาน (Underlying characteristic) ที่มีอยู่ภายใต้ตัวบุคคลได้แก่ แรงจูงใจ(Motive) อุปนิสัย(Trait) อัตมโนทัศน์ (Self-concept) ความรู้(Knowledge) และทักษะ (Skill) ซึ่งคุณลักษณะเหล่านีÊจะเป็นตัว ผลักดันหรือมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal relationship) ให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานตาม หน้าที่ความรับผิดชอบ หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ/ หรือสูงกว่าเกณฑ์ อ้างอิง (Criterion-reference) หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ จากคำนิยามสมรรถนะตามที่กล่าวมาผู้วิจัยสรุปนิยามของสมรรถนะ หมายถึง องค์ประกอบของความรู้ ทักษะ คุณลักษณะของบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อผลสัมฤทธิ์ของการทำงานของบุคคลนั้น ๆ เป็นบทบาทหรือความรับผิดชอบที่สัมพันธ์กับผลงานและ ความสามารถวัดค่าเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน และสามารถพัฒนาได้โดยการฝึกอบรม ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกมาของแต่ละบุคคล สมรรถนะไม่ได้ หมายถึง เฉพาะพฤติกรรมเท่านั้นแต่จะมองลึกลงไปถึงความเชื่อ ทัศนคติ อุปนิสัยส่วนลึกของ แต่ละคน สมรรถนะจึงเป็นส่วนที่ต่อยอดเพิ่มเติมขึ้นมาให้บุคคลปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่า บุคคลอื่น

2.2.2 องค์ประกอบของสมรรถนะ

พงษ์ศักดิ์ พรณัฐวุฒิกุล (2543, หน้า 25) กล่าวถึงการกำหนดกรอบของสมรรถนะว่า องค์กรส่วนใหญ่มักจัดกลุ่มสมรรถนะเป็น 2 กลุ่ม หลัก ๆ ได้แก่ กลุ่มการจัดการ (Managing) ซึ่งเป็นทักษะความสามารถที่เจ้าหน้าที่จำเป็น ต้องมีในการปฏิบัติงานของตนให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะหลาย ๆ อย่าง เช่น การวางแผนและการจัดระบบ (Planing and Organizing) มีการวางแผนอย่างเป็นระบบล่วงหน้าทุกครั้ง การเตรียม

แผนฉุกเฉิน สำหรับเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดมาก่อนมีการตกลงกับผู้เกี่ยวข้องทุกคนถึงวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและ เป็นไปได้พร้อมทั้งการลำดับความสำคัญก่อนหลัง และสามารถปรับเปลี่ยนแผนงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิผล การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ (Problem Solving and Decision Making) มีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาอย่างรอบคอบก่อนจะลงมือปฏิบัติค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหาหลาย ๆ ทางและประเมินหา แนวทางที่ดีที่สุดในการตัดสินใจกระตุ้นให้มีการแสดงความคิดเห็นในการหาแนวทางแก้ไข ปัญหาและมีการพิจารณาภาพทั้งหมดของปัญหาและแนวทางแก้ไขมีการจัดการทำงาน (Managing Operation) มีการแสดงผลความคืบหน้าของงานประจำและพร้อมทั้งผลการวิเคราะห์ ข้อเด่นข้อด้อยกับแนวทางในกระตุ้นเพื่อการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบ ต่อความกดดันอย่างจริงใจ กำหนดการดำเนินงานก่อนหลังชัดเจน และประสบความสำเร็จ ทั้งต่อความพึงพอใจต่อความต้องการของผู้ปกครองและเพื่อนร่วมงาน มีการนำ (Leading) ซึ่งเป็นทักษะความสามารถและพฤติกรรมที่จำเป็นต้องมีต่อการปฏิบัติงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งกับระดับบริหาร ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะ เช่น การใช้อิทธิพลและการสื่อสาร (Influening and Communicating) มีการแสดงทัศนะหรือข้อคิดเห็นอย่างชัดเจนไม่คลุมเครือ การนำเสนอหรือ แสดงความคิดเห็นแผนงานที่ได้รับการสนับสนุนกับทุกระดับในองค์กร สามารถตรวจสอบ ความเข้าใจและตอบสนองอย่างทันท่วงที นำเอาความรู้แบบการเจรจาต่อรองแบบชนะ-ชนะ มาประยุกต์ใช้กับลูกค้าทั้งภายในและภายนอก มีการทำงานเป็นทีม (Team Working) มีความเข้าใจและยอมรับบุคลิกภาพส่วนบุคคลและความคาดหวังของสมาชิกของกลุ่มได้ สนับสนุนให้เชื่อมั่นว่าสมาชิกทุกคนสามารถมีความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ สนับสนุนทีมในแนวคิดที่จะต้องสร้างสัมพันธภาพกับผู้ปกครอง ตลอดจนมีการพัฒนาบุคคลากร(Developing People) สร้างบรรยากาศในการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาตนเอง สนับสนุนให้รับผิดชอบควบคุมดูแล ทั้งความเสี่ยงและการเรียนรู้ สอนงานในหลายๆ ด้านเพื่อความเจริญก้าวหน้า นอกเหนือจากหน้าที่ที่กำหนด และสามารถดึงบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องเข้ามามีบทบาทในทีมงาน

สลิวินสกีและฟอร์สเตอร์ (Slivinski and Forster : unpage) ได้สร้างโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Competencies) ของผู้ช่วยผู้บริหาร Assistant Deputy Ministers และผู้บริหารอาวุโสของ Public Service Commisison of Canada โดยแบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 5 กลุ่ม คือ 1) สมรรถนะด้านสติปัญญา (Intellectual Competencies) ประกอบด้วยสมรรถนะทางการรู้การคิด (Cognitive Capacity) ซึ่งเป็น สมรรถนะในการจัดการกับความซับซ้อนในการทำงาน มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการต่าง ๆ ที่จะแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนและเพิ่มพื้นฐานความรู้และประสบการณ์ให้กว้างขึ้นมีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ในการทำงานเพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงมุมมองและวิธีคิดเกี่ยวกับปัญหาสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ต่อตนเองและเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ 2) สมรรถนะด้านการสร้างอนาคต (Future Building Competencies) เป็นการ

สร้างวิสัยทัศน์ (Visioning) ทำความเข้าใจและรวบรวมวิสัยทัศน์ขององค์กร มีการใช้วิสัยทัศน์เป็นกรอบการทำงานในกิจกรรม การจัดการเสนอวิสัยทัศน์และสื่อสารวิสัยทัศน์ 3) สมรรถนะด้านการจัดการ (Management Competencies) ประกอบด้วย การจัดการกระทำ (Action Management) เป็นการมุ่งการกระทำ ของตนเองโดยคำนึงถึงผลลัพธ์ระยะสั้นและระยะยาว มีการพิจารณากลยุทธ์ที่บุคคลเกี่ยวข้อง ภายในองค์กรมีการพัฒนากลยุทธ์สนับสนุนที่จัดการกับผลลัพธ์ทางลบ มีการสนับสนุนเพื่อน ร่วมงานคนอื่นที่เสนอมา มีการตระหนักรู้ในองค์กร (Organizational Awareness) การเสาะแสวงหาความรู้ในองค์กร มีการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ในการทำงานทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการมีการจัดการเกี่ยวกับเวลา ประกอบกับมีการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีมและแบ่งปันความน่าสนใจต่าง ๆ และเสนอให้มี การประชุมในกลุ่มการทำงาน รวมทั้งยังมีการสร้างความร่วมมือ (Partnering) ที่จะนำไปสู่ความร่วมมือกันในการทำงาน มีการระบุถึงผู้ร่วมมือที่มีศักยภาพ การสร้างความสัมพันธ์ ในการให้และรับทำความเข้าใจในตำแหน่งของเพื่อนร่วมงานที่มีศักยภาพ 4) สมรรถนะด้าน ความสัมพันธ์ (Relationship Competencies) ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีการให้และรับการการวิพากษ์ เตรียมพร้อมในการเจรจาต่อรอง สนับสนุนความหลากหลายในที่ทำงาน มีการสื่อสาร (Communication) ต่อสาธารณะเสนอแนวความคิดอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์มี การสื่อสารข้ามองค์กร และ5) สมรรถนะเฉพาะบุคคล (Personal Competencies) ประกอบด้วยความแข็งแรงและความต้านทานความเครียดได้ (Stamina and Stress Resistance) มีความเข้าใจเรื่องความเครียดและความวิตกกังวล วิธีการลดความเครียด รักษาสุขภาพให้ แข็งแรง จริยธรรมและค่านิยม (Ethics and Value) ซึ่งเป็นตัวอย่างในการยึดหลักคุณธรรมทำการตัดสินใจในจริยธรรมที่อยากปฏิบัติต่อคนอื่นด้วยความเท่าเทียมกัน สามารถตรวจสอบได้ มีบุคลิกภาพ (Personality) มีการมองและประเมินตนเอง มีแรงจูงใจและมีภาวะผู้นำมีความยืดหยุ่นของพฤติกรรม (Behavioral Flexibility) จัดการกับสิ่งคลุมเครือพัฒนา ความยืดหยุ่น มีความมั่นใจในตนเอง (Self-confidence) นำผู้อื่นด้วยความมั่นใจ หลีกเลี่ยง การกระทำที่มั่นใจเกินไป

ซีเวลล์ (Zwell, 2000, pp. 26-53) ได้แบ่งและจัดกลุ่มองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 5 กลุ่ม คือ

1) สมรรถนะด้านใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน (Task Achievement Competencies) สมรรถนะด้านนี้เป็นประเภทของสมรรถนะที่จะทำให้บุคคลเป็นผู้ที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิผล และเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วยการมุ่งในผลลัพธ์ (Results Orientation) เป็นการตั้งเป้าหมายและมุ่งมั่นเพื่อประสบความสำเร็จในเป้าหมายที่ท้าทาย ชอบคิดในรูปของ อะไรคือสิ่งที่จะสามารถทำให้สำเร็จได้ในการประชุมต่อวัน ต่อสัปดาห์และต่อ ๆ ไปพฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ การ

ตั้งเปูาหมายที่สามารถประสบความสำเร็จได้ มุ่งมั่นที่จะไปถึงเป้าหมาย และพัฒนามาตรฐานที่สามารถวัดได้จากพฤติกรรมและผลการปฏิบัติงาน

มีการจัดการผลการปฏิบัติงาน (Managing Performance) ความสามารถนี้บุคคลจะวางแผนยุทธวิธีกลยุทธ์การควบคุมและการวัดผลการปฏิบัติงานและการตัดสินใจที่จะจัดการในปัญหาจาก การปฏิบัติงาน สมรรถนะด้านนี้มักจะคาบเกี่ยวกับการมุ่งในผลลัพธ์ แต่สามารถแยกแยะได้เพราะว่าคนที่ตั้งเป้าหมายท้าท้ายอาจจะไม่มีความหมายที่จะควบคุม และวัดผลการปฏิบัติงานของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา พฤติกรรมที่สำคัญของการจัดการผลการปฏิบัติงาน ได้แก่การให้ความสนใจในทั้งคุณภาพและปริมาณของผลการปฏิบัติงาน มีการตั้งผลลัพธ์การทำงานที่ต้องการชัดเจนและนิยามไว้อย่างดี สำหรับการทำงานและความก้าวหน้าของงาน มีการค้นหาข้อมูลย้อนกลับ ในการปฏิบัติงานจากผู้อื่น มีอิทธิพล (Influence) สามารถระบุถึง ผู้ที่ทำการตัดสินใจที่สำคัญ และบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพวกเขา มีการคาดการณ์ถึงปฏิกิริยา และเหตุผลที่คัดค้านเพื่อจะวางแผนถึงวิธีที่จะเอาชนะในสิ่งเหล่านี้ พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ พัฒนาและเสนอกระบวนการให้เหตุผลที่น่าสนใจเพื่อที่จะตัดสินใจจัดการในสิ่งที่เกี่ยวข้อง สิ่งที่ต้องการและความต้องการของผู้อื่น การรับข้อมูลและตอบสนองอย่างมีประสิทธิผลต่อ เหตุผลที่คัดค้าน มีความคิดริเริ่ม (Initiative) ที่เป็นแรงขับให้พนักงานได้ทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง ที่จะทำให้ธุรกิจของเขาประสบความสำเร็จเป็นสมรรถนะขั้นสูงด้านหนึ่งที่แยกผู้ที่ปฏิบัติสูงกับต่ำได้ พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ มีการลงมือกระทำโดยปราศจากการถูกถามหรือถูกบังคับให้ทำงานโครงการของบุคคลและหรือกลุ่ม มีความรับผิดชอบโดยสมบูรณ์ในการทำงานให้สำเร็จ

มีประสิทธิภาพในการผลิต (Production Efficiency) สามารถที่จะทำงานที่ได้รับอย่างรวดเร็ว มีมาตรฐานของคุณภาพที่สูง และใช้ทรัพยากรอย่างน้อยที่สุด บุคคลที่มีความสามารถด้านนี้สูง จะมีความตั้งใจและผูกพันต่อการทำงานให้เสร็จสิ้นด้วย ความรวดเร็วและถูกต้องและมีความสามารถที่จะรวบรวมและแยกโครงการเป็นส่วน ๆ เพื่อนำมาวิเคราะห์ทำให้มี ความรวดเร็วในการประสบความสำเร็จ พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ ปฏิบัติหน้าที่งานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ จำแนกโครงการออกเป็นงานแต่ละองค์ประกอบ มอบหมายงานและใช้ทรัพยากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพถึงแม้ว่าจะอยู่ในภาวะขาดแคลน

มีความยืดหยุ่น (Flexibility) สามารถ ปรับตัวและตอบสนองได้อย่างรวดเร็วและมีการเปลี่ยนแปลงสภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็น ผู้ที่มีสมรรถนะทางด้านความยืดหยุ่นสูง นอกจากนี้ยังเปิดรับและตอบสนองต่อความคิดมุมมอง กลยุทธ์และตำแหน่งใหม่ ๆ ที่สามารถตอบสนอง เพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงสถานการณ์โดย สร้างนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์และการกระทำ พฤติกรรมที่สำคัญได้แก่ สามารถเปลี่ยนกลยุทธ์หรือวิธีการได้อย่างรวดเร็ว ถ้ากลยุทธ์ปัจจุบันไม่สามารถทำงานได้ปฏิบัติงาน งานได้อย่างดีในสถานการณ์ที่ผลลัพธ์ของการตัดสินใจและการกระทำคลุมเครือ มีนวัตกรรม (Innovation) เป็นบุคคลที่ริเริ่มความคิดวิธีการแก้ปัญหา และผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ มีความ

จำเป็นอย่างยิ่งต่ออุตสาหกรรมที่จะเป็นผู้นำหรือยังคงสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ นวัตกรรมเกี่ยวข้องกับความสนใจต่อความคิดสร้างสรรค์และการประดิษฐ์ พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ สนับสนุน และนำวิธีการ กระบวนการใหม่มาใช้มีการค้นหาเชิงรุกเพื่อจะทดสอบหาความแม่นตรงปรับเปลี่ยนและปรับปรุงแนวคิดใหม่ ๆ หรือวิธีการเพื่อทำให้มีประสิทธิภาพเท่าที่จะเป็นไปได้

มีความสนใจในคุณภาพ (Concern for Quality) ซึ่งทำให้มั่นใจว่าผลผลิตจากการทำงานทั้งหมด มีความถูกต้องและตรงหรือเกินมาตฐานทั้งพนักงานและลูกค้า พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่มีการเตรียมวัสดุ วิธีการและทรัพยากรอย่างระมัดระวัง ควบคุมความถูกต้องและคุณภาพของงาน และเข้าไปแก้ไขความผิดพลาดให้ถูกต้อง

มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) บุคคลที่มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจะแสดงให้เห็นถึงระดับของความคิดริเริ่ม และความสนใจในคุณภาพที่สูงบุคคลเหล่านั้นจะสนใจในวิธีการที่ดีที่สุดที่จะทำให้หน้าที่งาน หรือกระบวนการมีประสิทธิภาพและง่ายขึ้น มีการระดมสมองและสร้างแนวคิดใหม่ พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ มีการวิเคราะห์ระบบ กระบวนการและแนวโน้มการปฏิบัติงานเพื่อ ระบุถึงโอกาสสำหรับการปรับปรุง จัดหาเครื่องมือและวิธีการแก่ผู้อื่นให้แก้ไขและปรับปรุง กระบวนการทำงานแก่ผู้อื่น

มีความเชี่ยวชาญทางเทคนิค (Technical Expertise) ซึ่งเป็นสมรรถนะที่บุคคลฝึกฝนทักษะทางเทคนิคและความรู้ ถ้าปราศจากความเชี่ยวชาญทางเทคนิค เพียงพอก็จะไม่มีสมรรถนะทางพฤติกรรมที่เพียงพอต่อการที่บุคคลจะปฏิบัติในงานที่ต้องการ ทักษะนั้นได้ พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่มีและใช้ความรู้ทางเทคนิคพื้นฐานและแนวคิดมีการพัฒนาวิธีที่มีอยู่ให้ปรับเปลี่ยนตามต้องการ เพื่อใช้แก้ไขปัญหาทางเทคนิค และบางครั้งมีการสร้างวิธีและเทคนิคใหม่ ๆ

2) สมรรถนะด้านสัมพันธภาพ (Relationship Competencies) สมรรถนะประเภท นี้สัมพันธ์กับลักษณะนิสัยและคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพ และปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ตนเองกับผู้อื่น ได้แก่ การทำงานเป็นทีม (Teamwork) เป็นสมรรถนะที่จะปฏิบัติหน้าที่เป็น ส่วนหนึ่งในกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิผล ผู้ที่ทำงานเป็นทีมได้อย่างดีเยี่ยมสามารถเลื่อนผลการปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่นในทีมโดยใช้พฤติกรรมและรูปแบบที่หลากหลายพฤติกรรม ที่สำคัญได้แก่ การเติมเต็มความผูกพันให้แก่สมาชิกในทีมคนอื่น ๆ ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้อื่น เพื่อช่วยเหลือสมาชิกของทีมที่ดีขึ้น

การมุ่งในการบริการ (Service Orientation) เป็นความผูกพัน ที่ให้บริการและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้อื่นเป็นสิ่งสำคัญต่อสมรรถนะนี้ การประยุกต์ใช้นี้ไม่ เพียงแต่ผู้รับบริการค้าภายนอกเท่านั้น แต่ต้องบริการแก่สัมพันธภาพอื่น ๆ ด้วย เช่น หัวหน้าผู้รับบริการภายในและผู้ใต้บังคับบัญชา พฤติกรรมที่สำคัญได้แก่ การตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการอย่างตรงเวลาและสุภาพ พยายามดึงข้อมูลย้อนกลับจากลูกค้า เพื่อจะสังเกตความพึงพอใจ

มีความตระหนักรู้ด้านปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคล (Interpersonal Awareness) ที่เกี่ยวข้องกับการได้มาซึ่งข้อมูล การสังเกต การแปลความและคาดการณ์ถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องและความรู้สึกของผู้อื่น เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของเชาว์อารมณ์ คนที่มี ประสิทธิผลจะสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้จัดการ เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้รับบริการได้ ประกอบด้วยการรับฟัง ทำความเข้าใจ ยืนยัน ชื่นชม และยอมรับ องค์ประกอบสำคัญของการตระหนักรู้ ด้านปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคลคือ ความสามารถ ในการฟังอย่างมีประสิทธิผลและความเข้าใจในความรู้สึกของผู้อื่น พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ รับฟังแนวความคิดและเรื่องต่าง ๆ ของคนอื่นอย่างตั้งใจ จัดการปัญหาที่ละเอียดอ่อนที่มี กับคนอื่นในทางที่ไม่คุกคาม มีความเข้าใจในความเป็นไปขององค์กร โดยการใช้ความรู้ ความเข้าใจในองค์กรบุคคลจะเข้าใจและใช้พลวัตขององค์กรในทางที่จะทำให้วัตถุประสงค์ สำเร็จเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของสมรรถนะ ที่จะมีอิทธิพลและมีผลกระทบต่อองค์กรตัวเอง และผู้อื่น พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ การเก็บข้อเท็จจริงความคิดเห็นในช่องทางการสื่อสาร ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ พัฒนากลยุทธ์ที่จะได้มาซึ่งความผูกพันต่อโครงการและ กลยุทธ์ที่มีพื้นฐานบนความรู้จากวัฒนธรรมองค์กร

มีการสร้างสัมพันธภาพ (Relationship Building) ซึ่งในงานส่วนใหญ่การประสบความสำเร็จนั้นเกี่ยวข้องกับการได้รับความร่วมมือกันทุกคน เมื่อบุคคลสามารถพัฒนาการเอาใจใส่สัมพันธภาพที่ไว้เนื้อเชื่อใจกัน ก็จะประสบ ความสำเร็จในด้านบุคคลในการทำงานพฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาสัมพันธภาพได้ง่าย กับผู้คนหลากหลาย ปรับเปลี่ยนรูปแบบการติดต่อสื่อสาร เพื่อให้สอดคล้องกับบุคลิกภาพและวัฒนธรรมของผู้อื่น

มีการแก้ปัญหาความขัดแย้ง (Conflict Resolution) จุดประสงค์ของการแก้ปัญหาความขัดแย้ง คือ การแก้ปัญหาความขัดแย้ง และความไม่เห็นด้วยในทางที่ทุกกลุ่ม รู้สึกพึงพอใจและเห็นพ้องซึ่งกันและกัน และดึงเอาความคิดที่ดีที่สุดจากทุกฝ่าย มาสร้างวิธีแก้ปัญหาที่ดี และมีประสิทธิผลในการแก้ปัญหา พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ การแสดงความไม่เห็นด้วย ในทางที่ไม่โจมตีหรือดูหมิ่นผู้อื่น รู้เวลาที่จะประนีประนอมและเวลาที่ยืนหยัด

มีความตั้งใจในการติดต่อสื่อสาร (Attention to Communication) ซึ่งเป็นสมรรถนะที่บุคคลเก็บข้อมูล ข่าวสารสำคัญเมื่อติดต่อกันคนอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมประจำวันหรือวิกฤตการณ์ ความก้าวหน้าของโครงการระยะยาว พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ การรวบรวมและแสดงความคิดได้อย่างชัดเจน ระบุและใช้วิธีและช่องทางการสื่อสารได้อย่างมีความคิดสร้างสรรค์

มีความรู้สึกไวต่อความแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cross–Cultural Sensitivity) องค์กรที่สามารถ จูงใจและพัฒนาความฉลาดจากกลุ่มพนักงาน จะมีข้อดีในการแข่งขันได้ พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาความรู้และความเข้าใจ ความแตกต่างทางวัฒนธรรม และภูมิหลัง ปรับเปลี่ยน การติดต่อสื่อสาร และพฤติกรรมพื้นฐานที่มาจากความเข้าใจในความแตกต่างทางวัฒนธรรม

3) สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Attribute Competencies) เป็นสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคล สามารถสะท้อนออกมาในรูปของคุณลักษณะส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความเชื่อ ความรู้สึก และส่งผลต่อการทำงาน การรับรู้เอกลักษณ์ของตนเอง ประกอบด้วย

ความซื่อสัตย์และความจริง (Integrity and Truth) เป็นสมรรถนะที่ สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกที่มีต่อตนเอง การยอมรับตัวเอง และระดับที่บุคคลจะรู้ความเป็น จริงของตนเองมีแนวโน้มที่จะยอมรับ และรับผิดชอบต่อความผิดพลาดในการททำงานเป็นอิสระ ที่จะเผชิญกับความเสี่ยง ในการลองสิ่งใหม่ ๆ และพูดในสิ่งที่คิดจะปฏิบัติตามสิ่งที่เห็นด้วย และผูกพันอยู่ พฤติกรรมที่สำคัญได้แก่ การทำงานให้เสร็จสิ้นบนพื้นฐานของความผูกพันและข้อตกลงร่วมกันยอมรับความผิดพลาดแม้ว่าจะเป็นไปได้ที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ในทางลบ

การพัฒนาตนเอง (Self–development) เป็นสมรรถนะที่บุคคลแสดงความปรารถนาที่จะเติบโต เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง บุคคลที่มีสมรรถนะทางด้านนี้สูงจะประเมินทักษะปัจจุบันของตนเองอย่างถูกต้อง เช่นเดียวกับประเมินถึงสิ่งที่เขาต้องการเพื่อสามารถเพิ่มความสำเร็จในการทำงาน มีการริเริ่มที่จะระบุถึงทักษะ ความสามารถที่ต้องการสำหรับตำแหน่งงานใน อนาคตและทำในสิ่งที่นำมาซึ่งทักษะนั้น มีการค้นหาโอกาสที่จะเพิ่มการเติบโตและการพัฒนา พฤติกรรมที่สำคัญได้แก่ การระบุขอบเขตของทักษะตนเองที่จะต้องได้รับการพัฒนา และการค้นหาข้อมูลย้อนกับทั้งจุดอ่อนและจุดแข็งของตนเอง

มีความสามารถในการตัดสินใจ (Decisiveness) สามารถทำการตัดสินใจได้แม้ว่าจะอยู่ภายใต้สถานการณ์ที่ตึงเครียดสูง ความเสี่ยงสูง และสถานการณ์ที่คลุมเครือสามารถดึงเอาความรับผิดชอบของสมาชิกในกลุ่ม เมื่อต้องการลงมือดำเนินการ สมาชิกในกลุ่มสามารถตัดสินใจในสิ่งที่จะต้องการลงมือกระทำ ใช้เครื่องมือในการสื่อสาร ชักจูงและใช้กระบวนการกลุ่มช่วยให้เกิดการตัดสินใจ พฤติกรรมที่ สำคัญได้แก่ การตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วเมื่อทางเลือกและผลลัพธ์ชัดเจน สามารถดึงเอา ความรับผิดชอบของสมาชิกกลุ่มได้เมื่อต้องการความช่วยเหลือด้านการลงมือทำหรือการตัดสินใจ

มีคุณภาพในการตัดสินใจ (Decision Quality) พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ ตัดสินใจโดยใช้การวิเคราะห์ผลกระทบระยะสั้น หรือผลกระทบอื่น ๆ ที่จะเกิดขึ้น เช่น ปฏิกิริยาของผู้คนและปัญหาที่อาจเกิดขึ้นตามมา รวบรวมข้อมูลที่จำเป็นต่อการระบุช่องว่าง และการเบี่ยงเบนที่จะเกิดขึ้นก่อนทำการตัดสินใจ มองถึงผลกระทบในระยะยาว

การจัดการความเครียด (Stress Management) เป็นสมรรถนะที่จะจัดการกับอารมณ์แสดงความรู้สึกอย่าง เหมาะสม สามารถมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอย่างสุภาพและอดกลั้น เมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ ยุ่งยาก สามารถเลือกใช้การแสดงออกของอารมณ์ในการสื่อสารและช่วยให้สิ่งต่าง ๆ

บรรลุผลไปได้ พฤติกรรมที่สำคัญได้แก่ แสดงออกอย่างสุขุมได้แม้อยู่ในสถานการณ์ที่กดดันและแสดงออกอารมณ์ในทางที่ลดความเครียดโดยปราศจากการทำลายมิตรภาพหรือผลผลิต

มีการคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) ที่เกี่ยวข้องกับการใช้ตรรกศาสตร์เหตุผลอย่างมีระบบ เพื่อการทำความเข้าใจ วิเคราะห์และแก้ปัญหา สามารถระบุและประเมินสาเหตุที่เป็นไปได้ของปัญหา พัฒนาและบริหารแผนเพื่อค้นหาปัญหาที่แท้จริง พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ วิเคราะห์แนวคิด ข้อถกเถียงและปัญหาออกเป็นแต่ละส่วนองค์ประกอบ วิเคราะห์ต้นทุน ผลประโยชน์ ความเสี่ยงและโอกาสในการประสบความสำเร็จในการตัดสินใจ

มีความคิดรวบยอด (Conceptual Thinking) เกี่ยวกับการใช้แนวคิดและความคิดทั่วไปเพื่อค้นหา ความคล้ายคลึงกันและรวบรวมความคิดนี้เข้าด้วยกันเป็นทางที่จะเพิ่มความเข้าใจใน การแก้ปัญหามีผลต่อนวัตกรรมสามารถใช้ประสบการณ์หรือความรู้จากสถานการณ์อื่นที่มี ลักษณะคล้ายคลึงกันมาสร้างแนวทางและวิธีแก้ปัญหาที่มีประสิทธิผล พฤติกรรมที่สำคัญได้แก่ ระบุปัญหาหลักและปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในสถานการณ์หนึ่ง ๆ ได้สร้างและใช้ตัวอย่างหรือความเหมือนกันเพื่อช่วยให้ผู้อื่นเข้าใจแนวคิดของตนเองได้

4) สมรรถนะด้านการจัดการ (Managerial Competencies) เป็นสมรรถนะที่จะเป็นตัวตัดสินว่าใครจะสามารถเป็นผู้บริหารที่ดีเยี่ยมได้ ความสามารถนี้ประกอบด้วยหน้าที่ การทำงาน หลักที่สำคัญ คือ การจัดการโครงการการนิเทศและการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา สมรรถนะนี้ประกอบด้วย

การสร้างทีมการทำงาน (Building Teamwork) เป็นการสร้างหน่วยงานที่มีการร่วมมือกันจัดเจ้าหน้าที่เข้าด้วยกันและช่วยพวกเขาเหล่านั้นให้เชื่อมโยงภายในหน่วย การทำงานที่มีประสิทธิผลและช่วยให้จัดการกับปัญหาที่มีสาเหตุจาก ความไม่ลงรอยกันและการแตกแยกเข้าใจในพลวัตของกลุ่ม และใช้ความเข้าใจนั้นเพื่อช่วยเหลือการทำงานของกลุ่มและพัฒนาผู้นำทีมที่เข้มแข็ง พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ การสร้างทิศทางของโครงการและมอบหมายให้กับสมาชิกในทีม ช่วยขจัดสิ่งขวางกั้นของ องค์กรและระบุทรัพยากรที่นำมาช่วยเหลือทีมได้

การจูงใจผู้อื่น (Motivating Others) เป็นสมรรถนะที่จะเพิ่มความผูกพันของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในงานที่ตนเองทำโดยจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา พฤติกรรมที่สำคัญได้แก่ เตรียมพร้อมที่จะยอมรับและจัดการกับปัญหา ด้านขวัญกำลังใจ และใช้วิธีการที่หลากหลายในการเพิ่มพลังและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้อื่น

มีการสร้างพลังอำนาจให้แก่ผู้อื่น (Empowering Others) การช่วยให้ผู้อื่นพัฒนาสมรรถนะโดยจะให้มีความรับผิดชอบในหน้าที่และให้ความเป็นอิสระโดยเพิ่มอำนาจใน การทำงาน พฤติกรรมที่สำคัญได้แก่ ยอมให้ผู้อื่นทำงานผิดพลาดและเผชิญกับความเสี่ยง เพื่อการเรียนรู้และพัฒนามอบหมายความรับผิดชอบแก่ผู้อื่นโดยดูพื้นฐานของความสามารถและ ศักยภาพ

มีการพัฒนาผู้อื่น (Developing Others) ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นมากในการสร้างองค์กร แห่งการเรียนรู้ที่สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา ให้สามารถทำงานได้ดีที่สุด ให้ข้อมูลย้อนกลับ ในผลการปฏิบัติงาน ช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เข้าใจว่าอะไรคืองานหรือไม่ใช่งาน ช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาวิเคราะห์สถานการณ์และ เสนอตัวอย่างและทางเลือกที่จะพัฒนา ความสามารถรักษาและสื่อสารความคาดหวังที่สูง แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะช่วยบันดาลใจให้ผู้อื่น ทำงานได้ดีที่สุด พฤติกรรมที่สำคัญได้แก่ การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างถูกต้อง แก่บุคคล อื่นทั้งจุดแข็งและจุดอ่อน ช่วยให้ผู้อื่นเข้าใจถึงอุปสรรคขวางกั้น การเจริญเติบโตของเขา

5) สมรรถนะด้านความเป็นผู้นำ (Leadership Competencies) เป็นสมรรถนะสำคัญเฉพาะที่ช่วยให้บุคคลนำผู้อื่นไปในทิศทางเดียวกับวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ ภารกิจหลัก ประกอบด้วย

ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ซึ่งเป็นสมรรถนะที่ผู้นำสามารถ สร้างและสื่อสารภารกิจหลักขององค์กรที่มาจากแรงบันดาลใจ วิสัยทัศน์ ระบบค่านิยมได้ พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ อธิบายวิสัยทัศน์และภารกิจหลักขององค์กรต่อคนอื่น ๆ ทั้งภายใน และภายนอกองค์กร ทำให้แน่ใจว่าแผนกลยุทธ์ขององค์กรและการปฏิบัติงานสอดคล้องกันกับวิสัยทัศน์และภารกิจหลัก

การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) เป็นสรรถนะที่ผู้นำใช้ พฤติกรรมที่สำคัญได้แก่ ความเข้าใจจุดอ่อน จุดแข็งขององค์กรตนเอง ใช้ความรู้เกี่ยวกับ แนวโน้มของอุตสาหกรรมและตลาดเพื่อพัฒนาบริหารกลยุทธ์ระยะยาว มีการให้ความสนใจใน

การดำเนินการ (Entrepreneurial Orientation) ผู้นำจะค้นหาโอกาสของการดำเนินการและ คำนวณความเสี่ยงของการดำเนินการ เพื่อสร้างความเติบโตแก่องค์กร พฤติกรรมที่สำคัญได้แก่ ใช้ความรู้ด้านการศึกษาเพื่อระบุโอกาสทางการศึกษาใหม่ ๆ วิเคราะห์และประเมิน อย่างถูกต้องในข้อดี ข้อเสีย และความเสี่ยงของการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับความคิดริเริ่มในการทำงานใหม่นั้น

มีการจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management) ซึ่งผู้นำจะต้องเป็นผู้สื่อสาร ผู้จูงใจ นักวิเคราะห์และมีวิสัยทัศน์ พฤติกรรมที่สำคัญได้แก่ สามารถระบุและประเมินได้อย่างถูกต้องในสถานการณ์อันประกอบด้วย การสนับสนุนขององค์ประกอบด้านวัฒนธรรม การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงและจัดหาทรัพยากร ขจัดอุปสรรค และลงมือปฏิบัติเสมือนเป็นผู้สนับสนุนการริเริ่ม

มีการสร้างความผูกพันต่อองค์กร (Building Organizational Commitment) เป็นการสร้างความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร สร้างความสัมพันธ์กับภารกิจหลัก วิสัยทัศน์ และวัตถุประสงค์ขององค์กร สร้างความซื่อสัตย์ และความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ การแสดงออกและสร้างสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความสุขสบายในองค์กร เข้าไปรับผิดชอบในการสร้างความซื่อสัตย์และความผูกพันภายในองค์กร

สร้างจุดศูนย์รวม (Establishing Focus) หัวหน้างานทำให้แน่ใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาปรับทิศทางการทำงานเข้ากับ วัตถุประสงค์ขององค์กรและการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม การ

ติดต่อสื่อสารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ต่อความสามารถนี้เพราะผู้ใต้บังคับบัญชา จะสามารถทำงานได้ดีขึ้น เมื่อเข้าใจบทบาทของตนเอง และเข้าใจในความสัมพันธ์กับระบบองค์กรโดยภาพรวม พฤติกรรมที่สำคัญได้แก่ ช่วยให้เพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ เข้าใจว่างานของเขามีความเกี่ยวเนื่อง กับความสำเร็จขององค์กร ทำให้แน่ใจว่าทรัพยากร เวลาและความตั้งใจ ได้ถูกจัดสรรในสัดส่วนที่เหมาะสม ในลำดับก่อนหลังหรือลำดับความสำคัญ และ

วัตถุประสงค์หลักการ และค่านิยม (Purpose, Principle, and Values) ที่ผู้นำจะแสดงพฤติกรรมที่สำคัญได้แก่ สนับสนุนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ให้ทำการตัดสินใจ และปฏิบัติงานบนพื้นฐานของวัตถุประสงค์ หลักการและค่านิยมขององค์กร และใช้วัตถุประสงค์หลักการ ค่านิยมในการอธิบายแรงจูงใจส่วนบุคคล และการตัดสินใจต่อผู้อื่น

สเปนเซอร์และสเปนเซอร์ (Spencer and Spencer, 1993, pp 78-88) ได้เสนอถึงองค์ประกอบของสมรรถนะที่ควบคุมประสิทธิผลในการทำงานของบุคคล เมื่อต้องจัดการกับความกดดันทางสภาวะแวดล้อมที่ทันทีทันใดและยาก แต่ละสมรรถนะจะเกื้อหนุนประสิทธิผล ของสมรรถนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม ได้แก่

1) การควบคุมตนเอง (Self-control) เป็นความสามารถที่จะควบคุมอารมณ์ ภายใต้การควบคุมและอดกลั้นต่อการกระทำทางลบ เมื่อถูกยั่วยุและอดกลั้นเมื่อประสบกับการต่อต้าน หรือไม่เป็นมิตรจากผู้อื่นหรือเมื่อทำงานภายใต้ สภาพที่เต็มไปด้วยความเครียด พฤติกรรมที่สำคัญได้แก่ เป็นคนที่ไม่มีอารมณ์หุนหันพลันแล่น ต่อต้านการยั่วยุจาก ผู้ร่วมงานที่ไม่เหมาะสม สงบนิ่งในสถานการณ์ที่เคร่งเครียด การควบคุมตนเองเป็นความสามารถที่มีส่วนเกี่ยวพันกับสถานการณ์ มากกว่าความสามารถอื่น ๆ บางครั้งอาจรวมกับการให้คำแนะนำ (Directiveness) เมื่อต้องเผชิญกับผลการปฏิบัติงานที่ต่ำและสัมพันธ์กับ การมีผลกระทบและสร้างอิทธิพลหรือการทำงานเป็นทีม เมื่อต้องชี้นำการปฏิสัมพันธ์ของกลุ่ม

2) ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence) เป็นความเชื่อของบุคคลใน ความสามารถที่จะบรรลุผลสำเร็จในหน้าที่งานของตน ประกอบด้วยการแสดงออก ถึงความมั่นใจของบุคคล ในการจัดการกับสถานการณ์ความท้าทายที่เพิ่มมากขึ้น และพยายามแสวงหาการตัดสินใจ หรือสร้างความคิดเห็น และจัดการความล้มเหลวอย่างสร้างสรรค์ พฤติกรรมที่สำคัญได้แก่ การแสดงการตัดสินใจแทนที่จะไม่เห็นด้วยกับคนอื่น การเสนอตนเองอย่างเด็ดเดี่ยวและสุภาพ แสดงความมั่นใจในการตัดสินใจและความสามารถของตนเอง แสดงจุดยืนของตนเองอย่างชัดเจน เมื่อขัดแย้งกับผู้บริหาร ความสามารถด้านความมั่นใจ ในตนเองและจัดการกับความล้มเหลวนี้ ไม่ปรากฏว่าเชื่อมโยงกับความสามารถเฉพาะอื่น ๆ แต่เป็นความสามารถที่เกื้อหนุน การใช้ความสามารถทั้งหมดอย่างมีประสิทธิผล

3) ความยืดหยุ่น (Flexibility) เป็นความสามารถที่จะปรับเปลี่ยนและทำงาน อย่างมีประสิทธิผลกับสถานการณ์ บุคคลและกลุ่มที่หลากหลายเป็นความสามารถที่จะเข้าใจ และชื่นชมความแตกต่างและมุมมองในปัญหาที่ตรงกันข้าม สามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดตาม ข้อเรียกร้องของสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป เปลี่ยนและยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ง่าย พฤติกรรมที่สำคัญได้แก่ การยอมรับในความเที่ยงตรงของมุมมองตรงกันข้าม ปรับเปลี่ยนได้ง่ายต่อการเปลี่ยนแปลง ในงานความยืดหยุ่นเป็นความสามารถ ที่สนับสนุนการมีผลกระทบ และส่งอิทธิพลอย่างมีประสิทธิผล และความสามารถด้านการจัดการ

4) ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นความสามารถ และความปรารถนาของบุคคลในการปรับพฤติกรรมของตนเอง กับความต้องการที่จะต้อง จัดการก่อนและแสดงวิธีการที่จะสนับสนุนเปูาหมายขององค์กร หรือการคำนึงถึงภารกิจของ องค์กรก่อนความชอบของตนเอง พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ ความปรารถนาที่จะช่วยเพื่อน ร่วมงานทำงานให้สำเร็จ ปรับกิจกรรมของตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร เข้าใจในความต้องการในความร่วมมือเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เลือกที่จะทำงาน สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร มากกว่าที่จะปฏิบัติตามความสนใจ ตามความเชี่ยวชาญ

จากแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยข้อง ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า สมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่ประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และคุณสมบัติต่างๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิ- ภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยทั่วไปองค์ประกอบหลักของสมรรถนะจะประกอบด้วย 3 ด้านหลัก ได้แก่ ความรู้ (Knowledge): เป็นพื้นฐานที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ทางวิชาการ ความรู้เกี่ยวกับงาน ความรู้เกี่ยวกับองค์กร และความรู้เกี่ยวกับตลาด เป็นต้น ทักษะ (Skills): คือ ความสามารถในการนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ได้แก่ ทักษะทางเทคนิค ทักษะในการสื่อสาร ทักษะในการแก้ปัญหา ทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และทักษะในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เป็นต้น และคุณลักษณะ (Attributes): เป็นลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและการทำงาน ได้แก่ ค่านิยม เจตคติ บุคลิกภาพ ความมุ่งมั่น และทัศนคติ เป็นต้น

2.2.3 องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

ประพจน์ แย้มทิม (2545, หน้า 34-35) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนในยุคปฏิรูปการศึกษาควรมีลักษณะที่สำคัญดังนี้ 1) ผู้บริหารต้องเป็นผู้พัฒนาการเปลี่ยนแปลง จะต้องเป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียนอย่างต่อเนื่อง รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์สามารถที่จะวางแผนกลยุทธ์เพื่อนาไปสู่การเปลี่ยนแปลง อย่างมีแผน สามารถสร้างความเข้าใจและผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบในโรงเรียน 2) ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ คือ ผู้บริหารต้องถือเป็นหน้าที่ที่จะเป็นผู้นำทางวิชาการและสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกันให้เกิดขึ้น ติดตามความเคลื่อนไหวและพัฒนา

ตนเองอย่างต่อเนื่อง ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ บุคลากรทางการศึกษานำเอาการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนา โรงเรียนอย่างจริงจัง 3) ผู้บริหารจะต้องเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วม ซึ่งจะนาไปสู่การระดม ทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งหมดเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการ ผู้บริหารจะต้องตระหนักและเห็น คุณค่าของการมีส่วนร่วมจากผู้ที่เกี่ยวข้อง เปิดโอกาสและเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง ระหว่างบุคคลหลอมรวม บูรณาการความคิดที่หลากหลายให้เกิดประโยชน์และบรรลุเป้าหมาย ของโรงเรียนต่อไป 4) ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำทางจริยธรรม ผู้บริหารเป็นเสมือนสัญลักษณ์หรือผู้แทน ของโรงเรียน จะต้องเป็นผู้นำที่เป็นแบบอย่างแห่งการประพฤติปฏิบัติที่ดีบริหารงาน บริหารคน โดยนำหลักธรรมเข้ามาใช้ในการบริหาร คำนึงถึงความถูกต้องชอบธรรม เหตุและผล ตลอดจน มีความกล้าหาญทางจริยธรรม คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนพวกพ้อง

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2548, หน้า 38-42) ได้สรุปคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพที่สำคัญ 10 ประการ ดังนี้

1) บุคลิกภาพ ในปัจจุบันมีผู้บริหารเป็นจำนวนมากที่เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพ ทั้งนี้เพราะการเป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์กร จำเป็นต้องมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ การแต่งกายต้องดูดีเหมาะสมกับกาลเทศะ การวางท่าทางและกิริยาที่แสดงออกต้องเปี่ยมไปด้วยความน่าเชื่อถือและสะท้อนถึงพลังความสามารถของผู้บริหาร ในบางองค์กร ได้มีการว่าจ้างนักสร้างภาพลักษณ์ (Image Maker) เพื่อมาช่วยดูแลภาพลักษณ์และการแสดงออกของผู้บริหาร โดยเฉพาะตัวอย่าง เช่น ผู้นำระดับโลกระดับประธานาธิบดีของสหรัฐอเมริกา ได้มีการว่าจ้างนักสร้างภาพลักษณ์มาทำหน้าที่ดูแลโดยเฉพาะ เพราะผู้บริหารต้องการให้ภาพที่ปรากฏออกไปนั้น ดูดีและมีความน่าเชื่อถือ ซึ่งจะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำธุรกิจ หรือการบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรได้มากยิ่งขึ้น เพราะบุคลิกภาพถือเป็นการสื่อสารแบบ อวัจนภาษา ที่สื่อไปยังบุคคลต่าง ๆ ให้รับรู้ถึงความเป็นตัวตนในระดับหนึ่งของผู้บริหาร

2) การสื่อสาร การสื่อสารของผู้บริหารต้องมีประสิทธิภาพทั้งวัจนภาษา และอวัจนภาษา ผู้บริหารในยุคปัจจุบันต้องสามารถสื่อสารได้หลายภาษา ซึ่งนอกจากภาษาอังกฤษแล้ว ผู้บริหารก็อาจพิจารณาดูว่าบริษัทของตนมีการร่วมทำธุรกิจกับประเทศใดบ้าง และประเทศใดที่น่าสนใจที่ตนควรจะเรียนรู้ภาษานั้น นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องมีความสามารถในการใช้ภาษาทางเทคโนโลยี (Technology Literacy) เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์ที่ประกอบด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ซึ่งถือเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งในปัจจุบัน นอกจากนี้ สิ่งที่สำคัญที่สุดของการเป็นผู้บริหาร ก็คือการรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น และพยายามที่จะคิดก่อนพูดเสมอ เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาที่ต้องตามมาแก้ไขในภายหลัง

3) พลังแรงขับและความกระตือรือร้น สิ่งที่ขาดไม่ได้เลยสำหรับบุคคลที่ก้าวขึ้นมาเป็นผู้บริหาร ก็คือความกระตือรือร้น มีแรงขับแรงกระตุ้นภายในที่พร้อมจะมุ่งทางานอยู่เสมอ มีความท้าทายและกล้าเผชิญต่องานที่จะกระทำ ความกระตือรือร้นในการทำงานของผู้บริหารจะช่วยทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่มีความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เกิดความเกียจคร้านหรือรู้สึกเบื่อหน่ายเพราะมีหัวหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดีนั่นเอง

4) ทัศนคติเชิงบวก การคิดในมุมบวกโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริงนั้น ทำให้ผู้บริหารไม่จมปลักอยู่กับปัญหาหรืออุปสรรคซึ่งทำให้เกิดความท้อแท้ ท้อถอย หมดแรง และสิ้นหวัง การมีทัศนคติในเชิงบวกทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานและมองเห็นวิกฤติ เป็นโอกาสที่ทำให้ตนเองเกิดความเข้มแข็งที่จะได้ฝึกปรือขึ้นอีกระดับหนึ่ง นอกจากนี้ทัศนคติทางบวก ยังช่วยลดระดับของความขัดแย้งที่ไม่สร้างสรรค์ในองค์การ และช่วยลดความเครียดในการทำงาน ซึ่งอาจนำไปสู่โรคภัยต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีอีกด้วย

5) เห็นอกเห็นใจผู้อื่น เข้าใจผู้อื่น หลักคำสอนตามหลักพุทธศาสนาได้กล่าวไว้ว่าให้ เอาใจเขามาใส่ใจเรา หรือถ้าพูดตามหลักของความฉลาดทางอารมณ์ก็คือการมีความเข้าอกเข้าใจผู้อื่นนั่นเอง ผู้บริหารที่ปราศจากความรู้สึกเห็นอกเห็นใจหรือเข้าอกเข้าใจผู้อื่น จะไม่สามารถที่จะบริหารองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และแม้ว่าจะทำได้ ก็จะต้องตอบแทนค่าใช้จ่ายเป็นอย่างมาก แต่ในทางกลับกัน ถ้าผู้บริหารสามารถแสดงความรู้สึกเข้าอกเข้าใจต่อบุคคลในองค์การได้ ก็จะทำให้เกิดความไว้เนื้อเชื่อใจจากพนักงาน ซึ่งนำไปสู่การทุ่มเทกำลัง ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพราะพนักงานได้ใจจากผู้บริหาร นอกจากนี้ ความเข้าอกเข้าใจคู่แข่งหรือฝ่ายตรงข้ามแล้ว พยายามที่จะมองจากมุมของอีกฝ่าย เพื่อเข้าใจเขาเหล่านั้น อาจนำมาซึ่งการลดความขัดแย้งและนำไปสู่การสร้างมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดีในท้ายที่สุด

6) ภาวะผู้นำ มีคำถามมากมายเกี่ยวกับเรื่องภาวะผู้นำและประเภทของภาวะผู้นำที่ดีที่สุด ซึ่งคงจะไม่สามารถสรุปได้อย่างชัดเจนว่าประเภทของภาวะผู้น่าแบบไหนดีที่สุด ไม่ว่าจะเป็นลักษณะผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Leadership) ลักษณะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez Fair Leadership) ลักษณะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) และผู้นำแบบที่ปรึกษา (Consultative Leadership) ทั้งนี้ทั้งนั้นขึ้นอยู่กับสภาวการณ์ที่เกิดขึ้นว่าภาวะผู้นำ ลักษณะไหนที่ควรนำมาใช้ (Situation Leadership) อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารหลายๆท่าน มักจะมีลักษณะภาวะผู้นำที่เป็นนิสัยซึ่งเป็นความเคยชินในการใช้ลักษณะผู้นำแบบนั้นในทุกสถานการณ์ ดังนั้นผู้บริหารในยุคปัจจุบันจึงต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติ และวิธีการบริหารใหม่ โดยมีการผสมผสานลักษณะภาวะผู้นำประเภทต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกันและนำออกมาใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และปัญหาที่เกิดขึ้น

7) อารมณ์ขัน การมีอารมณ์ขันจะช่วยลดความตึงเครียดของงานและช่วยสร้างสัมพันธภาพทีดีระหวางบุคคล การมีอารมณ์ขันเป็นเรื่องประกอบกันทั้งประสบการณ์ การฝึกฝน และ

พรสวรรค์ ซึ่งต้องตั้งอยู่บนความพอเหมาะพอดี ไม่ทะลึ่ง ลามกหยาบโลน หรือเป็นการเสียดสี ประชดประชัน อันอาจนำไปสู่ความเจ็บช้ำน้ำใจของอีกฝ่าย ซึ่งอาจทำให้เกิดความขัดแย้งตามมาในภายหลัง มีงานวิจัยไม่น้อยที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ขันกับประสิทธิภาพในการบริหารของผู้บริหาร ซึ่งผลงานวิจัยออกมาในทำนองเดียวกันว่า อารมณ์ขันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงาน

8) ความรู้ที่หลากหลายและเข้าใจวัฒนธรรม ผู้บริหารสมัยใหม่ต้องพยายามเปิดโลกทัศน์ของตนเองให้มากขึ้น พยายามรับชมรับฟังหรืออ่านสิ่งใหม่ๆ ซึ่งเป็นเรื่องที่นอกเหนือจากสิ่งที่ตนเองสนใจบ้าง เพราะเมื่อเวลาอยู่ในการเจรจาตกลงทางธุรกิจ อาจมีประโยชน์ต่อการนำไปสู่ การปรับเคลื่อนเข้าหาคู่เจรจาได้ไม่มากก็น้อย นอกจากนี้ความเข้าใจวัฒนธรรมของคู่เจรจา ก็เป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารต้องศึกษาให้ถ่องแท้ว่าอะไรควรทำและอะไรไม่ควรทำ เพราะความสำเร็จในการเจรจาต่อรองทางธุรกิจนั้น บ่อยครั้งเริ่มต้นจากความเข้าใจวัฒนธรรมของคู่เจรจา จึงทำให้รู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกันและนำไปสู่การสร้างสัมพันธภาพที่รวดเร็วมากยิ่งขึ้น

9) ความคิดสร้างสรรค์ องค์การจะไม่สามารถแข่งขันกับใครได้เลย ถ้าผู้บริหารไม่มีความคิดในทางสร้างสรรค์ ซึ่งรวมถึงการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับของพนักงานในองค์การและพร้อมที่จะนำไปปฏิบัติให้เป็นจริงขึ้นมา ความคิดสร้างสรรค์ทำให้เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงในองค์การ และอาจนำไปสู่การสร้างผลกำไรให้แก่บริษัทในที่สุด อย่างไรก็ ตามการมีความคิดสร้างสรรค์นั้น ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้องเหมาะสมและศีลธรรมอันดี แม้ว่าสิ่งที่คิดออกมาจะไม่ถูกต้องหรือสอดคล้องกับหลักศีลธรรม ซึ่งควรเรียกว่าความคิดไม่สร้างสรรค์ แต่ในอีกมุมมองหนึ่งอาจเป็นความคิดที่สร้างสรรค์แต่นำมาซึ่งความเดือดร้อนของบุคคลอื่นก็เป็นได้

10) ศีลธรรม สังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ทุกวันนี้ จะไม่สามารถที่จะอยู่รอดต่อไปได้ ถ้าไร้ซึ่งศีลธรรมและจรรยาผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์กรและในฐานะบุคคลหนึ่งในสังคม จึงจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญกับเรื่องศีลธรรมและจริยธรรมให้มาก ๆ เนื่องจากมีหลายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคมทั้งในประเทศและต่างประเทศที่สะท้อนให้เห็นถึงการถูกครอบงำด้วยอกุศลมูลทั้ง 3 ของผู้บริหารทั้งในระดับองค์การและในระดับประเทศ ซึ่งนำมาสู่ความเสื่อมของสังคมในภาพรวม ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องระลึกไว้เสมอว่าการทำธุรกิจหรือปกครองโดยตั้งอยู่บนศีลธรรมความถูกต้องนั้น นำมาซึ่งความสงบสุขแก่ตนเองและช่วยป้องกันความขัดแย้ง ไม่ให้เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์การได้ด้วย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (ม.ป.ป.; อ้างถึงใน ธีระ รุญเจริญ, 2549, หน้า 12-13) ได้กำหนดมาตรฐานการบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อประเมินเป็นผู้บริหารต้นแบบ ซึ่งถือได้วาเป็นการกำหนดมาตรฐานเพื่อการเป็นผู้บริหารการศึกษามืออาชีพ โดยแบ่งเกณฑ์มาตรฐานออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการ บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานประกอบด้วยเกณฑ์ดังต่อไปนี้ 1. การเป็นผู้นำทางวิชาการ 2. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม 3. การเป็นผู้อำนวยความสะดวก 4. การประสานความสัมพันธ์ 5. การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร 6. การสร้างแรงจูงใจ 7. การประเมินผล 8. การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา 9. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ 10. การส่งเสริมเทคโนโลยี

ส่วนที่ 2 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมี คุณลักษณะทางวิชาชีพและคุณลักษณะส่วนบุคคล ตามเกณฑ์มาตรฐาน ดังนี้ 1) คุณลักษณะทางวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีลักษณะความเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง โดยเฉพาะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งหมายถึงสามารถชักนำหรือสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานทางการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมาย เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีเป้าหมายทางการศึกษา มีการวางแผนการทางาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถ มีทักษะการบริหารที่ดีเยี่ยม มีการบริหารงานอย่างครบวงจร มีประสบการณ์ทางด้านการบริหารเป็นอย่างดี และมีความตั้งใจจริงในการบริหารงานโรงเรียนด้วยความเชี่ยวชาญในวิชาชีพของตน ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานในรูปแบบของการตัดสินใจอย่างมีส่วนร่วมและมีการบริหารงาน โดยมุ่งเน้นประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเป็นผู้นำที่มีความรู้และรู้จักแสวงหาความรู้ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงที่ทุกฝ่ายกำลังร่วมมือกันปฏิรูปการศึกษาอยู่นี้ นอกจากนั้นผู้บริหาร สถานศึกษายังจำเป็นที่จะต้องมีความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นอย่างดีรวมถึงการให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนั้นยังต้องส่งเสริมให้พอแม่ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนอีกด้วย 2) คุณลักษณะส่วนบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดีของบุคลากรในสถานศึกษา เป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดีมีปฏิภาณไหวพริบและมีการตัดสินใจแก้ปัญหาได้ดี มีมนุษยสัมพันธ์มีความรับผิดชอบสูง มีใจเปิดกว้างพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม มีคุณธรรม จริยธรรม มีความอุตสาหะ วิริยะ อดทน มีความ เสียสละ มีความสม่ำเสมอมั่นคง มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถในการสื่อสาร มีความกล้าในการพูดและการปฏิบัติ มีความตื่นตัวอยู่เสมอ มีสุขภาพดีเป็นผู้ประสานงานที่ดี เป็นนักพัฒนาและนักบริการสังคม รู้จักพัฒนาตนเองและสังคม มีความเป็นประชาธิปไตย มีความรักในสถาบันของชาติ และ อนุรักษ์ศิลป์วัฒนธรรมธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และควรเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับจากบุคลากรในสถานศึกษาและชุมชนด้วย

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549, หน้า 128-129) ได้ออกข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพโดยเน้น สมรรถนะในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดสมรรถนะทางการปฏิบัติงานที่สำคัญในการประกอบวิชาชีพ 9 ด้าน ดังนี้

1) เชาว์ปัญญา (Intelligence) คุรุสภาได้กาหนดความสามารถทางเชาว์ปัญญาทั่วไป เพื่อจัดการกับความซับซ้อนยุ่งยากที่เกิดจากบทบาทหน้าที่ในการบริหาร ได้แก่การเข้าใจ ความคิดรวบยอด การวิเคราะห์การสังเคราะห์การประยุกต์การคิดเชิงกลยุทธ์รวมทั้ง ความสามารถในการใช้ไหวพริบเพื่อแก้ไขสถานการณ์

2) ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient) คุรุสภากำหนดให้ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ต้องมีความสามารถในการตระหนักถึงความรู้สึกของตนเองและของผู้อื่น สามารถอ่านและรับรู้ ความรู้สึกของบุคคล คาดการณ์ล่วงหน้าถึงปฏิกิริยาโต้ตอบของผู้อื่นเข้าใจถึงขวัญ และบรรยากาศในการทำงาน รวมทั้งเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์และวัฒนธรรมขององค์การ ผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์ที่ดี จะส่งผลให้ความเก่งเกื้อกูลความดีและความดีจะเกื้อกูล ความเก่ง ทำให้ผู้นำใช้ความสามารถและศักยภาพสร้างสรรค์ผลงานได้โดดเด่น ซึ่งมิเพียงแต่จะเกิดผลกับตนเองเท่านั้น แต่จะส่งผลถึงทีมงานขององค์การได้รับประโยชน์ด้วย

3) ความรู้ในงาน (Job Intelligence) คุรุสภาได้กาหนดวาผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องมีความรู้อย่างแท้จริงในงานที่เกียวข้องกับการบริหารจัดการ การเข้าถึงข้อจำกัดในการนำความรู้ไปใช้กับสถานการณ์จริง รวมทั้งสามารถประยุกต์องค์ความรู้และประสบการณ์เพื่อการตัดสินใจ

4) การพัฒนาตนเอง (Self-Development) คุรุสภาได้กำหนดให้ผู้นำที่มีประสิทธิภาพและเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้เข้าร่วมสถานการณ์และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ โดยการลงมือปฏิบัติรู้จักผ่อนปรน เต็มใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รู้จักใช้วิกฤติให้เป็นโอกาสในการเรียนรู้และส่งเสริมให้ผู้อื่นปฏิบัติเช่นเดียวกัน

5) ความตระหนักในตนเอง คุรุสภากาหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจบนพื้นฐานของคุณธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพ มีความมั่นคง หนักแน่นไม่ หวั่นไหว ยอมรับผลที่เกิดจากการกระทำของตนเอง รวมทั้งการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและยึดมั่นในจริยธรรม

6) การสั่งการ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถกำหนดทิศทางเพื่อมุ่งสู่ผลสำเร็จ มีศิลปะในการกระจายอำนาจ มอบอำนาจและควบคุมบังคับบัญชา รวมทั้งให้มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานได้จึงจำเป็นที่จะต้องสังการได้อย่างเหมาะสม และถูกต้องตามกฎระเบียบที่ใช้ปฏิบัติ

7) การชี้นำ (Direction) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถโน้มน้าวให้ผู้อื่นมีความคิดเห็นคล้อยตาม และปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจจนบรรลุผล ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งสนับสนุนการดำเนินงาน โดยใช้ทักษะความชำนาญและการติดต่อสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ

8) การริเริ่ม (Initiative) คุรุสภาได้กำหนดไว้ว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องมีวิสัยทัศน์ สามารถปฏิบัติงานเชิงรุก ผลักดันให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนางานให้เกิดประสิทธิผล กล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจ เพื่อแสวงหาโอกาสใหม่ๆในการทางานอยู่เสมอ

9) มนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) การปฏิบัติงานจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคล หลายประเภทซึ่งมีพื้นฐานและสถานภาพแตกต่างกัน คุรุสภาจึงกำหนดไว้ว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ต้องเข้าใจถึงความสำคัญของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่เกิดจากความไว้วางใจและการยอมรับนับถือ สามารถสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทั้งนี้เพื่อช่วยให้ผลการดำเนินงานประสบผลสำเร็จ

ไอท์เคน (Aitken, n.d.; อ้างถึงใน ยิ่งยศ พละเลิศ, 2550, หน้า 20-22) ร่วมกับสำนักงานเอ็ดดูเคชั่น รีวิวประเทศนิวซีแลนด์ สรุปว่าสมรรถนะที่สำคัญที่ต้องการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกได้เป็น 5 ประเภทใหญ่ ๆ ได้ดังนี้

1) สติปัญญา (Intellectual) หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์และระบุกรณี ปัญหาเกี่ยวกับสังคม การศึกษา การเมือง เข้าใจความต้องการของผู้อื่น รู้นโยบายของสถานศึกษา และการปฏิบัติงาน สามารถจัดการการอยู่ร่วมกันในสังคมหลายวัฒนธรรม สามารถจัดทำแผนกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษาตัดสินใจโดยใช้ทั้งวิจารณญาณและเหตุผล และสามารถใช้เทคโนโลยีช่วยการบริหาร ได้แก่ การรับรู้ความสำคัญของสภาพแวดล้อม ซึ่งประกอบไปด้วยการรับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องและการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม คิดในเชิงกลยุทธ์ มุ่งประเด็นสู่ผู้บริหารธุรกิจ รวบรวมปรับปรุงและจัดการข้อมูล คิดอย่างมีเหตุผล พิจารณาด้วยเหตุและตัดสินใจ การวางแผนและการจัดระบบงาน

2) การบริหารจัดการผลลัพธ์ (Results Orientation) หมายถึง ความสามารถในการจัดการวางแผนและจัดระบบงานให้สามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลจริงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของ สถานศึกษาและสามารถประเมินได้ตามแผน ได้แก่กระบวนการจัดการให้สำเร็จตามเป้าหมาย

3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) หมายถึง ความสามารถในการสื่อความหมายให้ผู้อื่นเข้าใจได้ตรงตามที่ต้องการสามารถสร้างและดำรงความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลไว้และปฏิบัติตามบทบาทผู้นำให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา ตลอดจนสามารถจัดการความขัดแย้งให้กลายเป็นความสร้างสรรค์ ได้แก่ 3.1 การสื่อสารทางการพูดและการเรียน 3.2 การสร้างและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3.3 ภาวะผู้นำ 3.4 เกี่ยวกับลูกค้า 3.5 การเป็นแบบอย่างและให้การสนับสนุน 3.6 การจัดการความขัดแย้ง

4) การปรับตัว (Adaptability) หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับงานหรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว สามารถเผชิญกับสถานการณ์ความกดดันและมีความ

อดทนต่อการฝืนความรู้สึกและความต้องการของตนเอง แสดงความเชื่อมั่นในตนเองและอ่อนน้อมถ่อมตนในสถานการณ์ที่เหมาะสม ได้แก่ 4.1 ความสามารถในการปรับตน 4.2 ความยืดหยุ่น

5) ความเป็นมืออาชีพ (Professional Technical) หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาวิชาชีพปัจจุบันที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของสถานศึกษา สามารถสร้างวิสัยทัศน์ โดยการสนับสนุนการมีส่วนร่วมสามารถส่งเสริมและจัดการเปลี่ยนแปลง สร้างความสัมพันธ์กับเครือข่าย โดยใช้การประชาสัมพันธ์ของชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับงานอาชีพ, ความมีวิสัยทัศน์และการแสดงวิสัยทัศน์,การบริหารจัดการ ประกอบด้วย การจัดการด้านการเงิน การจัดการทรัพย์ของสถานศึกษา การจัดการบุคลากร การจัดการเกี่ยวกับความสำเร็จในการจัดการศึกษา การจัดการเปลี่ยนแปลงและการปรับปรุงการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น การจัดการประชาสัมพันธ์

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 1-4, อ้างอิงใน พเยาว์ สุดรัก, 2553, หน้า 16) ได้กำหนดสมรรถนะหลักในการบริหารตามรูปแบบการบริหารจัดการการศึกษา โดยระบุสมรรถนะของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเอาไว้ 8 สมรรถนะหลัก คือ

1) ความเข้าใจในองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness) คือ มีความเข้าใจและมีความสามารถในการประยุกต์ใช้ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของกระแสอำนาจ ทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการในองค์กรของตนและองค์กรอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลซึ่งความเข้าใจนี้รวมไปถึงความสามารถที่จะคาดการณ์ได้ว่า นโยบายภาครัฐ แนวคิดใหม่ๆทางการเมืองเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี ตลอดจนเหตุการณ์หรือสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น มีผลต่อองค์กรและภารกิจที่ตนปฏิบัติงานอยู่

2) การสะสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) คือความขวนขวายสนใจใฝ่รู้ เพื่อสังคมการพัฒนาศักยภาพความรู้ความเข้าใจและความสามารถของตนในการปฏิบัติงานราชการ ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ตลอดจนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆเข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

3) การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) คือ การแสดงออกถึงการยอมรับความคิดเห็นหรือนวัตกรรมใหม่ๆ และความสามารถที่จะนำการเปลี่ยนแปลง ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ภายใต้สภาพแวดล้อมขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

4) ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) คือความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกันและเป็นส่วนหนึ่งในทีมงานหน่วยงานหรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีมในฐานะหัวหน้าทีมและมีความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

5) คุณธรรมจริยธรรม (Moral and Integrity) คือ การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพข้าราชการ อีกทั้งเป็นกำลังในการสนับสนุนผลักดัน ให้ภารกิจหลักบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

6) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) คือ ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานราชการ ให้ดีหรือให้เกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลจากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของ ตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายความรวมถึงการสร้างสรรค์ พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่โดดเด่นและท้าทาย

7) มนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) คือ ความสามารถในการสร้างและรักษา ความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดกับบุคคลต่างๆ ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร เพื่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกันและเพื่อผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นในระดับบุคคล หน่วยงานและองค์กร

8) จิตมุ่งบริการ (Service Mind) คือ ความตั้งใจและความพยายามของผู้บริหารในการให้บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและหน่วยงานภาครัฐ

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2545, หน้า 35-40; อ้างถึงใน เรณู กองชาญ, 2553, หน้า 50) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีออาชีพพร้อมพฤติกรรมบ่งชี้ 44 (KPI) ที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ตาม พ.ร.บ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 อย่างมีประสิทธิภาพมี 6 ประการ คือ

1) การเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรม (Interpersonal and Ethical Leadership) ซึ่งมีพฤติกรรมที่บ่งชี้ ได้แก่ 1.1 เป็นแบบอย่างของผู้มีมาตรฐานทางจริยธรรมในวิชาชีพชั้นสูง 1.2 ใช้การตัดสินใจในกรอบความคิดทางจริยธรรม 1.3 มีการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรเพื่อชี้นำเป็นนโยบายของโรงเรียน และเป็นโครงการส่งเสริมวัฒนธรรมโรงเรียนที่ดี 1.4 แสดงออกถึงความมีเหตุผล การเคารพนับถือ และการมีมนุษยสัมพันธ์ 1.5 มีทักษะในการเขียน การสื่อสารด้วยคำพูดและท่าทางสุภาพ 1.6 ผลักดันให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 1.7 มีการพัฒนาโอกาสความเป็นผู้นำด้านคุณธรรมจริยธรรมของครู 1.8 ใช้ประโยชน์จากความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่หลากหลายของชุมชน 1.9 แก้ปัญหาความขัดแย้งและความตึงเครียด 1.10 ตระหนักถึงความรู้สึกของบุคคลในเรื่องของเพศและวัฒนธรรม 1.11 มีการตรวจสอบสนับสนุนพฤติกรรมด้านคุณธรรมและจริยธรรม ในชุมชนของโรงเรียน 1.12 มีการฉลองความสำเร็จของครูและนักเรียน สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีออาชีพด้านคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่บ่งบอกวามีคุณงามความดี และเป็นแบบอย่างของผู้มีมาตรฐานทางจริยธรรม ในวิชาชีพชั้นสูง สามารถตัดสินใจในกรอบความคิดทางจริยธรรม มีเหตุผล และมีมนุษยสัมพันธ์แก้ปัญหาด้วยหลักเมตตาธรรม ตลอดจนพัฒนาและสนับสนุนพฤติกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรมในชุมชนของโรงเรียน มีความปรารถนาดีและประพฤติตนเสมอต้นเสมอปลาย

2) การเป็นผู้นำด้านการจัดระบบ (Systemic Leadership) มีพฤติกรรมบ่งชี้ ได้แก่ 2.1 มีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในการเรียนรู้ 2.2 มีการพัฒนาโรงเรียน ชุมชน ที่มุ่งเน้นการสอนและการเรียนรู้ 2.3 มีการสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของคณะทีมงาน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันสร้าง 2.4 มีการใช้ประโยชน์จากกระบวนการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับปรุงองค์กร 45 2.5 มีการกำหนดกรอบการวิเคราะห์และการแก้ปัญหา โดยใช้เทคนิคการแก้ปัญหาและทักษะการตัดสินใจ 2.6 มีการรวบรวมวิเคราะห์ และใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม 2.7 สามารถนาเสนอสื่อวิสัยทัศน์และความเชื่อของโรงเรียนสู่ชุมชนและสังคมของโรงเรียน 2.8 มีการยอมรับในโอกาสและอุปสรรคที่จะทำให้บรรลุวิสัยทัศน์ของโรงเรียน 2.9 มีการตรวจสอบ ติดตามและทบทวนวิสัยทัศน์และภารกิจด้านชุมชนของ โรงเรียน สรุปได้ว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพด้านการจัดระบบ หมายถึงการ แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการสร้างวิสัยทัศน์ในการพัฒนาโรงเรียนในชุมชน การสอนและการเรียนรู้ เปลี่ยนแปลงเพื่อปรับปรุงองค์กร ตลอดจนวิเคราะห์และแก้ปัญหา โดยใช้เทคนิคการแก้ปัญหาและทักษะการตัดสินใจ การวางแผนกลยุทธ์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม การนำเสนอวิสัยทัศน์สู่ชุมชนสังคมของโรงเรียน รวมถึงตรวจสอบ ติดตาม และทบทวนวิสัยทัศน์ ภารกิจของชุมชนของโรงเรียน

3) การเป็นผู้นำด้านวิชาการ (Instructional Leadership) มีพฤติกรรมบ่งชี้ ได้แก่ 3.1 มีความมุ่งมันในการสอนและการเรียนรู้ 3.2 มีความร่วมจิตร่วมใจของครูในการวางแผนและการจัดหลักสูตรบนพื้นฐานความต้องการของนักเรียน การวิจัยและนโยบาย 3.3 มีการพัฒนาองค์การให้เป็นองค์กรใฝ่เรียนรู้ ด้วยความร่วมจิตร่วมใจ ที่มุ่งเน้นการปรับปรุงการสอน การปฏิบัติและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน 3.4 มีการจัดโครงสร้างองค์กร ตารางเวลา การวางแผน การจัดกลุ่มนักเรียนและการกำหนดรูปแบบของครูให้เหมาะสมกับผลลัพธ์ของนักเรียนที่ต้องการ 3.5 อำนวยความสะดวกให้ครูในการเลือกวัสดุการเรียนรู้และการจัดประสบการณ์ ให้เหมาะสมกับรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายและความต้องการเฉพาะของนักเรียน 3.6 มีการสนับสนุนและสนองตอบการเรียนรู้ตามเพศ วัฒนธรรม และความต้องการทางเศรษฐกิจและสังคม 3.7 สนับสนุนการสอนที่พัฒนาทักษะการคิด การแก้ปัญหา การเรียนรู้แบบประยุกต์ 3.8 มีกลยุทธ์ที่หลากหลายในการประเมินเพื่อวัดผลลัพธ์ของนักเรียน 3.9 รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อปรับปรุงหลักสูตรและการสอน 46 3.10 มีการใช้เทคโนโลยีช่วยในการสอน 3.11 มีการบูรณาการกิจกรรมในการเรียนการสอน 3.12 อำนวยความสะดวกในการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งสนับสนุนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพทางด้านวิชาการ หมายถึงการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความมุ่งมั่นในการพัฒนากิจกรรม การสอน การเรียนรู้ของครูและนักเรียน ตลอดจนร่วมมือกับครูเพื่อวางแผนและจัดหลักสูตร มีการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์การเรียนรู้และเน้นการปฏิบัติเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มีการจัดโครงสร้างองค์กรเพื่อสนับสนุนสื่อการเรียนรู้ สนับสนุนและสนองตอบการเรียนรู้ตามความต้องการ

ของผู้เรียน มีกลยุทธ์ในการประเมินเพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและบูรณาการกิจกรรมในการเรียนการสอน อำนวยความสะดวกในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ

4) การเป็นผู้นำด้านการบริหารจัดการ (Organization Leadership) มีพฤติกรรมบ่งชี้ ได้แก่ 4.1 มีการกำหนดแผนการดำเนินการและวิธีการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 4.2 มีกระบวนการจัดและวิธีการเน้นการกระจายอำนาจทางการตัดสินใจ 4.3 ใช้กระบวนการการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 4.4 มีการจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา 4.5 มีการทบทวนโครงสร้างขององค์กรและระบบการจัดการเสมอ 4.6 มีการพัฒนาระบบและกระบวนการวางแผนงบประมาณ ซึ่งบ่งบอกอันดับความสำคัญก่อนหลังของโรงเรียนและชุมชน 4.7 มีรายงานการจัดการปฏิบัติการตามแผนการบริหารงบประมาณ 4.8 มีการใช้เทคโนโลยีในการดำเนินการบริหารจัดการ 4.9 มีการใช้กระบวนการทางการบริหารการเปลี่ยนแปลง เพื่อปรับปรุงโครงสร้างขององค์กรและการบริหารจัดการ 4.10 มีการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยในโรงเรียน 4.11 จัดให้มีข้อตกลงในการต่อรอง 4.12 มีการบริหารเงินทุนและสนับสนุนการให้ การศึกษา สามารถสรุปได้ว่าคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพด้านการบริหารจัดการ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการกำหนดแผนการ ดำเนินการและวิธีการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ทางการบริหารจัดการตามหลักและกระบวนการจัดการ เน้นการกระจายอำนาจและใช้กระบวนการมีส่วนร่วม ตลอดจนจัดลำดับความสำคัญของงาน ทบทวนโครงสร้างองค์กร และระบบการจัดการ พัฒนาระบบและกระบวนการวางแผนงบประมาณ จัดทำรายงานการ ปฏิบัติการตามแผน นำเทคโนโลยีมาใช้เปลี่ยนแปลง ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร สร้างสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยในโรงเรียน กำหนดตำแหน่งสายงาน การบังคับบัญชา ติดตามดูแลการปฏิบัติงาน และประเมินผลงานที่ได้ลงมือปฏิบัติไปแล้ว

5) การเป็นผู้นำด้านสังคมและชุมชน (Community and Sociality Leadership) มีพฤติกรรมบ่งชี้ ได้แก่ 5.1 มีการนำจุดมุ่งหมายและนโยบายที่มีประโยชน์ต่อนักเรียนและโรงเรียนมาใช้ 5.2 มีปฏิสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนเพื่อประโยชน์ของนักเรียน 5.3 มีการพิจารณาความสัมพันธ์กับชุมชน ครอบครัว เพื่อทำความมุ่งมั่นและโอกาสทางการศึกษาให้มีความเข้มแข็งขึ้น 5.4 มีการนำข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของผู้นำชุมชนและองค์กรต่างๆ มาสร้างสิ่งสนับสนุนเป้าหมายและโครงการต่างๆของโรงเรียน 5.5 นำมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของสังคม ชุมชน มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาและประยุกต์นโยบาย 5.6 เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนประเมินนโยบายและโครงการต่างๆของโรงเรียน 5.7 มีการริเริ่มโครงการและการสร้างวิสัยทัศน์ทางการศึกษาของโรงเรียนอย่างชัดเจน 5.8 มีการพัฒนาการมีส่วนร่วมกับคณะกรรมการการศึกษาของนักเรียนทุกคน 5.9 มีการทำงานร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาของชุมชน 5.10 มีการประยุกต์การประชาสัมพันธ์การสื่อสารกับครู เพื่อประโยชน์ของนักเรียนและโรงเรียน 5.11 มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อ

การสื่อสารกับผู้ปกครองชุมชนและบุคลากรในโรงเรียน จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพด้านสังคมและชุมชน หมายถึงการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการนำจุดมุ่งหมายและนโยบายที่มีประโยชน์มาใช้มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน สร้าง ความมั่นคงและสร้างโอกาสทางการศึกษา นำข้อเสนอแนะมาสร้างสิ่งสนับสนุนเป้าหมายและโครงการต่าง ๆ นำมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของสังคม/ชุมชนมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาและกำหนด นโยบาย ตลอดจนเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนริเริ่มโครงการและสร้างวิสัยทัศน์ทางการศึกษา นำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ ปรับปรุงการศึกษาของนักเรียน รวมถึงการประชาสัมพันธ์เพื่อประโยชน์ของนักเรียนและโรงเรียน

6) เป็นผู้นำในการพัฒนาตนเองในเชิงบริหาร (Personal Effectiveness Leadership) มีพฤติกรรมบ่งชี้ ได้แก่ 6.1 สามารถวิเคราะห์จุดด้อยแข็ง และข้อจำกัดของตนเองบนพื้นฐานขององค์ความรู้เรื่องผู้นำในยุคปัจจุบัน ได้แก่ มีการวางแผนด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีความรู้เรื่องการจัดการเรียนการสอน มีการแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงาน มีความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการทางด้านทฤษฎีการเรียนการสอน ในปัจจุบัน มีความเข้าใจในการบริหารงานระดับปฏิบัติงานที่ทันสมัย 6.2 สามารถประเมินเป้าหมายการทำงาน วิธีการทำงาน การดำเนินงาน ตลอดจนวิธีการบริหารงานซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จ อันได้แก่ มีการประเมินการทำงานของตนเอง 6.2.2 ใช้วิธีการหลากหลายในการประเมิน มีการวางเป้าหมายการทำงานและกำหนดแนวทางที่จะทำให้งานต่าง ๆ ให้บรรลุตามเป้าหมาย 6.3 สามารถวางเป้าหมายระยะยาวในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและกระตือรือร้นที่จะเข้าร่วมโครงการพัฒนาวิชาชีพ ได้แก่ มีแผนพัฒนาวิชาชีพของตนเอง จัดสรรเวลาและทรัพยากรด้านต่าง ๆ ในการสนับสนุนการพัฒนาตนเอง ร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ช่วยส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในวิชาชีพ กำหนดแนวทางการพัฒนาตนเองเป็นระยะอย่างต่อเนื่องเป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเอง สร้างอุปนิสัยในการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเอง 6.4 สร้างอุปนิสัยในการดูแลสุขภาพตนเองให้แข็งแรง ทั้งทางด้านร่างกาย ด้านอารมณ์และจิตวิญญาณ ได้แก่ การให้ความสำคัญในการดูแลร่างกาย 6.4.2 ฝึกตนเองให้เป็นผู้มีอารมณ์แจ่มใส จิตใจเป็นสุขอยู่เสมอ หมั่นออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ มีวิธีปฏิบัติตนให้มีสุขภาพสมบูรณ์อย่างหลากหลาย 6.5 มีการจัดลำดับความสำคัญของภาระงาน มีเป้าหมายในการทำงานและพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ได้แก่ ทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกในสถานศึกษา วางนโยบายการพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและหน่วยเหนือ กำหนดแผนงานระยะสั้น เพื่อการวางแผนการทำงานทั้งของตนเองและผู้ร่วมงาน สร้างภาพพจน์ที่ดีให้กับตนเองและสถานศึกษาในสายตาของสาธารณชน

สรุปได้ว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพด้านการพัฒนาตนเองในเชิงบริหาร หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง และข้อแตกต่าง

บนพื้นฐานองค์ความรู้เรื่องผู้นำในยุคปัจจุบัน สามารถประเมินเป้าหมายการทำงานที่นำไปสู่ความสำเร็จ สามารถวางเป้าหมายในระยะยาวในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ดูแลสุขภาพตนเองให้แข็งแรง ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์และจิตวิญญาณ จัดลำดับความสำคัญของงาน มีเป้าหมายในการทำงาน และพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2544, หน้า 7; อ้างถึงใน เรณู กองชาญ, 2553, หน้า 35) ได้นำเสนอแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร เพื่อยกระดับวิทยฐานะให้สูงขึ้น โดยกำหนด ดัชนีชี้วัดการประเมินสมรรถนะ (Key Performance Indicators หรือ KPI) ซึ่งแนวทางของสำนักงานปฏิรูปการศึกษาดังกล่าวได้จัดลำดับสมรรถนะ (Competency) ของผู้บริหารไว้ ดังนี้1. ความเป็นผู้นำ 2. ความสามารถในการคิด 3. การตัดสินใจ 4. การทำงานให้บรรลุผล 5. การวางแผนกลยุทธ์ 6. การบริหารทรัพยากร 7. ความสามารถในการแข่งขัน 8. ความรับผิดชอบตรวจสอบได้ 9. การบริหารการเปลี่ยนแปลง 10. การประสานสัมพันธ์ 11. การปรับตัวและความยืดหยุ่น 12. การมุ่งเน้นการบริการ ประกอบ คุปรัตน์ (2552, อ้างอิงใน รัตนศิริ เข็มราช, 2553, หน้า 23-24) ได้กล่าวถึง คุณสมบัติของผู้บริหารการศึกษาในอนาคตว่าควรมีลักษณะดังต่อไปนี้ คือ

1) การเป็นนักบริหารอาชีพ (Professionalism) กล่าวคือ นักบริหารต้องสามารถดำเนินการได้อย่างมืออาชีพ และการบริหารต้องมีการดำเนินการได้อย่างสัมฤทธิ์ผลจริงจัง และในขณะเดียวกันก็ต้องสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่ยากให้กลายเป็นเรื่องที่ง่ายขึ้น ส่วนเรื่องที่ง่ายอยู่แล้วก็ให้กลายเป็นกระบวนการแก้ปัญหาที่กระทำได้เป็นกิจวัตร โดยมีระบบต่างๆรองรับ

2) การมีวิสัยทัศน์ (Vision) คือ ต้องมองเห็นอนาคตให้ไกลและมองได้อย่างกว้างและ สอดประสานกัน โดยพัฒนาหลักสูตรที่ตรงตามความต้องการและสร้างคุณสมบัติของบัณฑิตให้ทำงานได้หลากหลาย

3) การเป็นนักบุกเบิกริเริ่ม (Initiatives) ทำงานอย่างสร้างสรรค์เผชิญต่อปัญหาและอุปสรรคด้วยความมุ่งมั่นและใช้สติปัญญา โดยอาจใช้โครงการนำร่อง (Pilot Projects) เพื่อดำเนินการแบบทดลองและต้องรู้จักการวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลง

4) การเป็นนักบริหารการเงิน (Financial Managers) คือรู้จักวิธีการหาควบคู่กับการรู้จักใช้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะเมื่อเงินมีอยู่ในระบบเศรษฐกิจจริงแต่มีอยู่อย่างจำกัด นักบริหารก็ต้องรู้จักใช้อย่างจำกัดตามไปด้วย แต่ในบางขณะที่เงินบางอย่างแม้จะมีอยู่อย่างจำกัด แต่ก็ยังสามารถบริหารเงินได้ในลักษณะของการหมุนเวียน (Revolving Funds) ซึ่งจะทำให้ใช้เงินได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากใช้เงินเท่าเดิมแต่สามารถใช้ได้หลายๆรอบต่อปี นอกจากนั้นยังต้องมีขีดความสามารถในการหาแหล่งเงินจากแหล่งอื่นเพื่อมาสนับสนุนเพิ่มเติมทางการศึกษาได้อีกด้วย ทั้งนี้นักบริหารจะต้องรู้จักการวิเคราะห์ทางการเงินและการติดตาม การใช้จ่ายรวมถึงการรายงานทางการเงินให้กับคณะกรรมการบริหารและต่อสังคมที่ สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล (Good

Governance) แต่ในขณะเดียวกันก็จะต้องมีความคล่องตัวสูงและสามารถสนับสนุนบุคลากรในที่ทำงานได้อย่างเหมาะสม

5) การเป็นนักประชาสัมพันธ์และการสื่อสาร (Effective Communicators) คือ ต้องมีความสามารถที่จะสื่อสารได้ดีกับทุกคน ทุกกลุ่ม ตลอดจนสามารถเข้าใจจิตวิทยาชุมชนและการเมือง สามารถสื่อสารได้ดีทั้งกับครูอาจารย์นักวิชาการ ชาวบ้าน รวมถึงนักการเมืองและองค์การต่าง ๆ ที่สถานศึกษาเข้าไปเกี่ยวข้อง

6) การเป็นนักกฎหมาย (Legally Concerned) คือ ต้องรู้กฎหมายอย่างเพียงพอที่จะสื่อสารกับนักกฎหมายนิติกรและบุคคลที่ต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับการสร้างสัญญาต่างๆ เพื่อไม่ทำให้สถาบันต้องเสียหาย และต้องเข้าใจในการดำรงอยู่อย่างมีความเสี่ยง ซึ่งก็เป็นความเสี่ยงที่ได้เตรียมรับมือเอาไว้แล้ว และกระทำการทุกอย่างอย่างรอบคอบในหลายๆเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสัญญา (Contracting) โดยจะต้องมีการอ่านและการตรวจสอบในทุกๆ แง่มุม ซึ่งระบบกลไกการตรวจสอบเหล่านี้จะต้องมีอยู่ในทุกระบบของสังคมและการศึกษา

7) การเป็นนักต่อรองเจรจา (Negotiators) ในทุกๆด้าน ทั้งนี้เพื่อรักษาผลประโยชน์ ขององค์การอย่างสูงสุด

8) การเป็นผู้นำด้านไอที โดยแสดงความสนใจต่อโครงการด้านไอทีและให้คำปรึกษาทีมงาน ตลอดจนติดตามความก้าวหน้าและจัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2546, อ้างอิงใน อนันต์ พันนึก, 2554, หน้า 31) กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารระดับสูงในภาครัฐเพื่อนำมาใช้ในการสรรหาผู้บริหารระดับสูงว่าประกอบด้วยสมรรถนะหลักทางการบริหาร 4 ด้าน คือ

1) การบริหารคน ประกอบด้วยสมรรถนะในการจัดการและการบริหาร ดังนี้ การปรับตัวและการยืดหยุ่น คือความสามารถในการปรับตัวหรือการเปลี่ยนแปลง วิธีการปฏิบัติงานให้เข้ากับทุกสถานการณ์บุคคลหรือกลุ่มตามความต้องการของงานหรือขององค์การ ตลอดจนสามารถทำความเข้าใจและรับฟังข้อคิดเห็นในมุมมองที่แตกต่างกัน, ทักษะในการสื่อสารคือความสามารถที่เป็นทักษะและศิลปะในการรับรู้และจับประเด็นในการฟังและการอ่านตลอดจนทักษะในการถ่ายทอดความคิดให้ผู้ฟังและผู้อ่านโดย การพูด การเขียนและการนำเสนอ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการและได้รับการสนับสนุนเห็นด้วยอย่างชัดเจน, การประสานสัมพันธ์คือความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ที่เอื้อต่อการทำงานโดยสร้างความเคารพความเข้าใจซึ่งกันและกัน และการสร้างสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน

2) ความรอบรู้ในการบริหารประกอบด้วยสมรรถนะในการบริหารจัดการและการ บริหาร ดังนี้ (1) การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Managing Change) คือความสามารถในการริเริ่มเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ เพื่อให้องค์การบรรลุวิสัยทัศน์การให้การสนับสนุน

ผู้อื่นในองค์การให้นำความคิดริเริ่มที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การมาปฏิบัติให้เป็นผลสำเร็จโดยมุ่งเน้นการกำหนดขอบเขต ขั้นตอนและช่วงเวลาที่เหมาะสมในการเปลี่ยนแปลง (2) การมีจิตมุ่งบริการ (Customer Service Orientation) คือความมุ่งมั่นในการให้บริการช่วยเหลือเสริมสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ โดยมุ่งหาความต้องการ ของผู้รับบริการเป้าหมาย และแนวทางการปฏิบัติที่สอดคล้องสนองความต้องการของผู้ บริการในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง (3) การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) คือ ความสามารถในการสร้างแผนการปฏิบัติงานที่มีการระบุเป้าหมาย วัตถุประสงค์กลยุทธ์และแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์เป็นการวางแผนในเชิงกลยุทธ์ในระดับปฏิบัติการ โดยพิจารณาเงื่อนไข ของเวลาทรัพยากร ความสำคัญเร่งด่วนและคาดการณ์ถึงปัญหาและโอกาสที่อาจเป็นไปได้ด้วย

3) การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ประกอบด้วยสมรรถนะในการจัดการและการ บริหารดังนี้ (1) ความรับผิดชอบตรวจสอบได้ (Accountability) คือความสำนึกในบทบาท หน้าที่และมุ่งมั่นเพื่อปฏิบัติงานตามการตัดสินใจให้บรรลุเป้าหมายและปฏิบัติตามข้อยืนยันที่ให้ไว้กับผู้อื่น ในขณะเดียวกันก็มีความพร้อมที่จะให้ตรวจสอบและพร้อมที่จะรับผิดชอบในผลของการกระทำและการตัดสินใจ (2) การทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ (Achieving Result) คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ได้ผลสำเร็จทันตามแผนและเป้าหมายที่กำหนดไว้เพื่อให้ได้ผลผลิตและการบริหารที่ตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้เกี่ยวข้อง (Stakeholders) อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (3) การบริหารทรัพยากร (Managing Resources) คือความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกองค์การ เช่น บุคลากร ข้อมูลเทคโนโลยีเวลาและทรัพยากรต้นทุนอื่น ๆ โดยมีการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การ และกลุ่มบุคคลอย่างสอดรับกับความจำเป็นของการดำเนินงาน ตามเป้าหมาย

4) การบริหารอย่างมืออาชีพ ประกอบด้วยสมรรถนะในการจัดการและการบริหาร ดังนี้ (1) การตัดสินใจ (Decision Making) คือ ความสามารถในการเลือกดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งโดยพิจารณาจากข้อมูล โอกาส ปัญหา ตลอดจนการประเมินทางเลือกและผลลัพธ์ เพื่อการตัดสินใจที่ดีที่สุดในสถานการณ์นั้นๆในเวลาที่เหมาะสมรวมถึงการวิเคราะห์ แยกแยะ ระบุประเด็นปัญหาและตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ (2) การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) คือความสามารถในการระบุเพื่อกำหนดขอบข่ายและวิเคราะห์ปัญหาสถานการณ์ โดยใช้หลักเหตุผลและประสบการณ์ประกอบกัน เพื่อให้ได้ข้อสรุปการตัดสินใจแนวทางปฏิบัติและแนวทางแก้ไขที่เหมาะสม อีกทั้งยังทำให้เห็นศักยภาพและแนวทางใหม่ (3) ความเป็นผู้นำ(Leadership) คือความสามารถในการสร้างและประชาสัมพันธ์ วิสัยทัศน์ขององค์การรวมถึงโน้มน้าวผู้อื่นให้ยอมรับและมุ่งสู่วิสัยทัศน์ขององค์การและการให้การสนับสนุนผู้อื่น โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทั้งในระดับบุคคล ทีมงานหรือ ระดับองค์การในด้านทัศนคติ การปฏิบัติงานและการตัดสินใจ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2551ว อ้างถึงใน อนันต์ พันนึก, 2554, หน้า 36) ได้กำหนดสาระความรู้ และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาโดยกำหนดสาระ ความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบอาชีพผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1) หลักและกระบวนการบริหารการศึกษาประกอบด้วย (1) สาระความรู้, หลักและทฤษฎีทางการบริหารและการบริหารการศึกษา, ระบบและกระบวนการบริหารและการจัดการศึกษายุคใหม่, การสร้างวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการการศึกษา, กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา, บริบทและแนวโน้มการจัดการศึกษา (2) สมรรถนะ, สามารถนำความรู้ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีทางการบริหาร การศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา, สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการการศึกษา, สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของการศึกษา, สามารถจัดองค์การโครงสร้างการบริหาร และกำหนดภารกิจของครู และบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม

2) นโยบายและการวางแผนการศึกษาประกอบด้วย (1) สาระความรู้, พื้นฐานทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีที่มีผลต่อการ จัดการการศึกษา, ระบบและทฤษฎีการวางแผน, การคิดวิเคราะห์และการกาหนดนโยบายการศึกษา, การวางแผนและพัฒนาคุณภาพการศึกษา, การพัฒนานโยบายการศึกษา, การประเมินนโยบายการศึกษา (2) สมรรถนะ,สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำนโยบายการศึกษา, สามารถกำหนดนโยบาย วางแผนการดำเนินงานและประเมินคุณภาพ การจัดการศึกษา, สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มุ่งให้เกิดผลดีคุ้มค่าต่อการศึกษาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สามารถนำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ, สามารถติดตามประเมิน และรายงานผลการดำเนินงาน

3) การบริหารด้านวิชาการ ประกอบด้วย (1) สาระความรู้, การบริหารจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ, หลักการและรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร, การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น, หลักและแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศ, กลยุทธ์การนิเทศการศึกษา, การวางแผนและการประเมินผลการนิเทศการศึกษา, ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา, หลักการและเทคนิคการวัดและประเมินผลทางการศึกษา ,สถิติและคอมพิวเตอร์เพื่อการวิจัย (2) สมรรถนะ, สามารถบริหารจัดการการเรียนรู้, สามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา, สามารถนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา, สามารถส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

4) การบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ ประกอบด้วย (1) สาระความรู้, กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานธุรการ การเงิน พัสดุและอาคารสถานที่, การวางระบบควบคุมภายใน, เทคนิคการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา (2) สมรรถนะ, สามารถจัดระบบงานสารบรรณได้อย่างมีประสิทธิภาพ, สามารถบริหารจัดการงบประมาณอย่างถูกต้องและเป็นระบบ,

สามารถวางระบบการบริหารและจัดการทรัพยากรภายในสถานศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ, สามารถพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เพื่อส่งเสริมการจัดการการเรียนรู้

5) การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย (1) สาระความรู้, หลักการบริหารงานบุคคล (2) สมรรถนะ, สามารถสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน, สามารถจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ, สามารถพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ, สามารถเสริมสร้างขวัญและกาลังใจสาหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา, สามารถให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากร ในสถานศึกษา

6) การบริหารจัดการนักเรียน ประกอบด้วย (1) สาระความรู้, คุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์, ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน, การจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน (2) สมรรถนะ, สามารถบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน, สามารถบริหารจัดการให้เกิดงานบริการผู้เรียน, สามารถส่งเสริมการจัดกิจกรรมพิเศษเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนใน ด้านต่าง ๆ, สามารถส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรมและความสามัคคีในหมู่คณะ

7) การประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย (1) สาระความรู้, หลักการ และกระบวนการในการประกันคุณภาพการศึกษา, องค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษา, มาตรฐานการศึกษา, การประกันคุณภาพภายในและภายนอก, บทบาทของผู้บริหารในการประกันคุณภาพการศึกษา (2) สมรรถนะ, สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา, สามารถประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษาของสถานศึกษา, สามารถจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาเพื่อ รองรับการประเมินภายนอก

8) การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วย (1) สาระความรู้, เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา, เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ, เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้ (2) สมรรถนะ, สามารถประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและ การปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม, สามารถประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับปรุง การบริหารจัดการ, สามารถส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา

9) การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน ประกอบด้วย (1) สาระความรู้, หลักการประชาสัมพันธ์, กลยุทธ์การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน (2) สมรรถนะ, สามารถบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารไปสู่ผู้เรียนและบุคลากรใน สถานศึกษา, สามารถเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารและกิจกรรมของสถานศึกษาไปสู่ชุมชน, สามารถใช้ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมในการประชาสัมพันธ์,สามารถสร้างกิจกรรมเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนโดยมีเป้าหมายในการเข้าไปช่วยเหลือชุมชนและเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม, สามารถระดมทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัด การศึกษา

10) คุณธรรม จริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย (1) สาระความรู้, คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร, จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา, การพัฒนาจริยธรรมผู้บริหารให้ปฏิบัติตนในกรอบคุณธรรม, การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (2) สมรรถนะ, เป็นผู้าเชิงคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร, ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา, ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้ร่วมงานมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสม

โรสแมรี่ โบม และ พอล สปาร์โรว์ (Rosemary Boam and Pauul Sparrow, 1992, p. 131; อ้างถึงใน อัจฉราภรณ์ บัวลังกา, 2554, หน้า 27-28) ได้นำเสนอโครงสร้างรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารงานแนวใหม่ว่า ควรจะมีบทบาทในการบริหารงานที่ ครอบคลุมสมรรถนะที่จำเป็น 3 สมรรถนะ และในสมรรถนะทั้ง 3 กลุ่มนี้ยังแบงออกเป็นสมรรถนะที่เป็นตัวชี้วัด ดังต่อไปนี้ 1) ผลลัพธ์แห่งความสำเร็จ (Achieving Results), การวางแผนและการจัดการองค์การ, การมุ่งสู่ผลลัพธ์, การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง, การควบคุมผลการประเมิน 2) การวิเคราะห์และตัดสินใจ (Analyzing and Deciding), การคิดในมุมกว้าง, การคิดเชิงวิเคราะห์, ความเข้าใจในภาระงาน, การตัดสินใจอย่างมีเป้าหมาย, การทำงานร่วมกับผู้อื่น, ความเชื่อด้วยเหตุและผล, การทำงานเป็นทีม, ประสิทธิผลในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล, การจัดการแบบยืดหยุ่น สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ (Spencer and Spencer, 1993; อ้างถึงใน อนันต์ พันนึก, 2554, หน้า 40) ได้นำเสนอสมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ไว้ 8 ด้านดังนี้ การมุ่งสู่ความสำเร็จ, การแสวงหาข้อมูลสาระสนเทศ, ความเข้าใจบุคคล, ผลกระทบและอิทธิพล, ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์, ความคิดเชิงมโนทัศน์, ความเชื่อมั่นในตนเอง, ความร่วมมือประสานงาน

สนิด (Sneed, 1996; อ้างถึงใน อนันต์ พันนึก, 2554, หน้า 40) จำแนกสมรรถนะทาง การบริหารซึ่งเป็นความสามารถในการบริหารจัดการอันประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ดังนี้คือ 1)ความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากร (Handle Resource) ประกอบด้วย 4 สมรรถนะย่อยดังนี้ การบริหารจัดการเวลา, การบริหารจัดการการเงิน, การบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก, การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ 2) ความสามารถในการบริหารจัดการสารสนเทศ (Handle Information) ประกอบด้วย 4 สมรรถนะย่อย ดังนี้ การใช้และประเมินผลสารสนเทศ, จัดระบบและบำรุงรักษาสารสนเทศ, การแปลความและการสื่อสารสารสนเทศ, การใช้คอมพิวเตอร์ในการประเมินผลสารสนเทศ 3) การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะย่อย ดังนี้ การมีส่วนร่วมในฐานะสมาชิกของทีมงาน, การสอนงาน, การให้บริการผู้รับบริการหรือลูกค้า, การแสดงภาวะผู้นำ, การเจรจาต่อรองเพื่อการตัดสินใจ, การปฏิบัติงานในวัฒนธรรมที่หลากหลายได้ 4) การบริหารจัดการระบบ (Handle System) ประกอบด้วย 3 สมรรถนะย่อย ดังนี้ มีความเข้าใจระบบ, การตรวจสอบและแก้ไขการทำงาน, การปรับระบบและการพัฒนาระบบ 5) การบริหารจัดการเทคโนโลยี (Handle Technology) ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ ย่อยคือ

การเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสม, การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีกับงาน, การบำรุงรักษาและแก้ไขเทคโนโลยี

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549 ก) ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะโดยผู้ขอรับการประเมินจะต้องผ่านการประเมิน 3 ด้าน คือ ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยพิจารณาจาก การมีวินัย, การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี, การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม, ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ และ, ความรับผิดชอบในวิชาชีพ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากสมรรถนะในการปฏิบัติงานดังนี้ 1) สมรรถนะหลัก ประกอบด้วยการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม 2) สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่โดยพิจารณาจาก

1) ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในงาน ดังนี้ งานวิชาการ งานบริหารแผน และงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล งานบริหารทั่ว ไป และผลที่เกิดกับผู้เรียน ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และสถานศึกษา

2) ผลงานทางวิชาการไม่น้อยกว่า 2 รายการต้องเป็นงานวิจัยและพัฒนาอย่างน้อย 1 รายการ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (2549 ข) ได้กำหนดกรอบแนวทางการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน หรือสมรรถนะของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาดังนี้

1. สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม มีรายละเอียด ดังนี้

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มีตัวบ่งชี้ ได้แก่ คุณภาพงานด้านความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์, ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การนำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน และความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง

1.2 การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ มีตัวบ่งชี้ได้แก่ 1. การปรับปรุงระบบบริการ 2. ความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้อง

1.3 การพัฒนาตนเองหมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน มีตัวบ่งชี้ได้แก่ 1)

การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยการเข้าประชุมทางวิชาการอื่น ๆ 2) การรวบรวมและประมวลความรู้ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ และ 3) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการในหมู่เพื่อนร่วมงาน

1.4 การทำงานเป็นทีม หมายถึงการให้ความช่วยเหลือสนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น หรือแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสม มีตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงาน 2) การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม 3) การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ และกลุ่มคนที่หลากหลาย และ 4) การเสริมแรงให้กำลังใจ ส่งเสริม สนับสนุน เพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน

2. สมรรถนะประจำสายงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ได้แก่ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์ มีรายละเอียดดังนี้

2.1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด สามารถรวบรวมสิ่งต่าง ๆ จัดทำอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาความต้องการของงาน และเสนอทางเลือกหรือแนวทางป้องกันแก้ไขปัญหางานในความรับผิดชอบ 2) ความเหมาะสมของแผนงาน/โครงการในความรับผิดชอบและ 3) ความคิดเชิงระบบในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน

2.2 การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการพูด เขียน สื่อสารโต้ตอบในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดจนสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร มีตัวบ่งชี้ ได้แก่ ความสามารถในการพูด และเขียนในโอกาสต่าง ๆ, ความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี และ, ความสามารถในการจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

2.3 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำและช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุน และให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ มีตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การให้คำปรึกษาแนะนำ, ช่วยแก้ปัญหาแก่เพื่อนร่วมงานผู้เกี่ยวข้อง, 2) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร 3) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง และสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร 4) การส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสเพื่อนร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ

2.4 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาองค์การที่เป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับ และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การยอมรับแนวคิด/วิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนางาน มีตัวบ่งชี้ได้แก่ 1) การใช้กระบวนการมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์

หรือทิศทางการพัฒนาองค์การ 2) ความทันสมัยและสร้างสรรค์ของวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนางาน และความสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรที่สังกัด 3) ความเป็นรูปธรรม ความเป็นไปได้หรือโอกาสความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ 4) การยอมรับการปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการเมื่อสถานการณ์แวดล้อมเปลี่ยนไป

สรุปได้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ 1) สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม และ 2) สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่ และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจ ในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น ได้แก่ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสาร และการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐาน และประสบการณ์วิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2547 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549) มีรายละเอียด ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 หลักและกระบวนการนิเทศการบริหารการศึกษาได้แก่ 1) สามารถนำความรู้ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา 2) สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการศึกษา 3) สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของการศึกษา และ 4) สามารถจัดองค์กร โครงสร้างการบริหารและกำหนดภารกิจของครู และบุคลากรทางการศึกษาได้เหมาะสม

มาตรฐานที่ 2 นโยบายและการวางแผนการศึกษา ได้แก่ 1) สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำนโยบายการศึกษา 2) สามารถกำหนดนโยบายวางแผนการดำเนินงาน และประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา 3) สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่มุ่งให้เกิดผลดีคุ้มค่าต่อการศึกษาสังคมและสิ่งแวดล้อม 4) สามารถนำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติและ 5) สามารถติดตามประเมินและรายงานผลการดำเนินงาน

มาตรฐานที่ 3 การบริหารด้านวิชาการ ได้แก่ 1) สามารถบริหารจัดการเรียนรู้ 2) สามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 3) สามารถนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาและ 4) สามารถส่งเสริมให้มีงานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 4 การบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ได้แก่ 1) สามารถจัดระบบงานสารบรรณได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) สามารถบริหารจัดการงบประมาณอย่างถูกต้องและเป็นระบบ 3) สามารถวางระบบการบริหาร และจัดการทรัพยากรภายในและ 4) สามารถพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 5 การบริหารงานบุคคล ได้แก่ 1) สามารถสรรหาบุคคลที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน 2. สามารถจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบ 3) สามารถพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) สามารถเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา และ 5) สามารถให้คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา

มาตรฐานที่ 6 การบริหารกิจการนักเรียน ได้แก่ 1) สามารถบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน 2) สามารถบริหารจัดการให้เกิดงานบริการนักเรียน 3) สามารถส่งเสริมการจัดกิจกรรมพิเศษเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนในด้านต่าง ๆ และ 4) สามารถส่งเสริมวินัยคุณธรรม จริยธรรม และความสามัคคี

มาตรฐานที่ 7 การประกันคุณภาพการศึกษา ได้แก่ 1) สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา 2) สามารถประเมินผล และติดตามตรวจสอบคุณภาพ และมาตรฐานคุณภาพของสถานศึกษา และ 3) สามารถจัดทำรายงานผล การประเมินตนเองของสถานศึกษา เพื่อรองรับการประเมินภายนอก

มาตรฐานที่ 8 การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้แก่ 1) สามารถใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการศึกษาและปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม 2) สามารถประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารจัดการและ 3) สามารถส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา

มาตรฐานที่ 9 การบริหารการประชาสัมพันธ์แลความสัมพันธ์ชุมชน ได้แก่ 1) สามารถบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารไปสู่ผู้เรียน ครูและบุคลากรในสถานศึกษา 2) สามารถเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและกิจกรรมสถานศึกษาไปสู่ชุมชน 3) สามารถใช้ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมในการประชาสัมพันธ์ 4) สามารถสร้างกิจกรรมเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน โดยมีเป้าหมายในการเข้าไปช่วยเหลือชุมชน และเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม และ 5) สามารถระดมทรัพยากร และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษา

จากแนวคิดของนักวิชาการที่เสนอดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสรุปว่า แนวคิดและแนวทางเกี่ยวกับการกำหนดองค์ประกอบ ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษ โดยทั่วไปมีหลายทัศน์และประกอบด้วยหลายด้าน แต่อย่าไรก็ตาม ก็สามรถสรุปประเด็นที่สำคัญ ที่สอดคล้องและจำเป็น สำหรับการบริหารสถานศึกษา ยุคใหม่ ได้แก่ 1) ด้านการบริหารจัดการ ได้แก่การวางแผน เช่น วางแผนกลยุทธ์ เป้าหมาย และงบประมาณของสถานศึกษา การจัดองค์กร จัดโครงสร้างองค์กร บุคลากรและทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพ การกำกับดูแล ติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงาน การแก้ปัญหา แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ 2) ด้านการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การคัดเลือก เช่น คัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่ง การพัฒนา เช่น พัฒนาศักยภาพของ

บุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะที่จำเป็น การประเมินผล เช่น ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาต่อไป 3) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ ได้แก่การสื่อสาร เช่น การสื่อสารกับบุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ การรสร้างความร่วมมือ สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก การสร้างวัฒนธรรมองค์กร สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนา 4) ด้านวิชาการ เช่น การพัฒนาหลักสูตร พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบท และความต้องการของผู้เรียน การจัดการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมการวิจัย ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา 5) ด้านผู้นำ เช่น วิสัยทัศน์ มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการพัฒนาสถานศึกษา แรงบันดาลใจ เป็นแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร และการตัดสินใจ ตัดสินใจอย่างรอบคอบและรับผิดชอบ เป็นต้น

2.2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สุรวุฒิ ยัญญลักษณ์ (2550) ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะหลัก สมรรถนะในงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ศึกษาความแตกต่าง ของสมรรถนะหลัก สมรรถนะในงาน ตามที่คาดหวัง และที่เป็นจริงของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) วิเคราะห์ความแตกต่างของสมรรถนะหลัก สมรรถนะในงานตามที่เป็นจริง และประสิทธิผลขององค์กร ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานก่อน และหลังการพัฒนาตามแผนการพัฒนาบุคลากร 4) หาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลัก สมรรถนะในงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับประสิทธิผลขององค์กร ผลการปฏิบัติงานภายหลังการพัฒนาตามแผนการพัฒนาบุคลากร 5) ค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดีในการพยากรณ์ และสร้างสมการพยากรณ์สมรรถนะหลัก สมรรถนะในงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประชากรที่ใช้การวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในช่วงชั้นที่ 3 ถึงช่วงชั้นที่ 4 หรือชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 146 คน ตัวแปรที่ใช้ศึกษาได้แก่ ตัวแปรต้น มี 2 ตัวแปร คือ 1) สมรรถนะหลัก และ 2) สมรรถนะในงาน ตัวแปรเกณฑ์ มี 2 ตัวแปร คือ 1) ประสิทธิผลขององค์กร 2) ผลการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนาจากข้อมูลที่ได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาเอกสารงานวิจัย และข้อมูล ของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าที ค่าเฉลี่ย การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า

1) ตัวแบบสมรรถนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการสังคม ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านความกล้าหาญทางจริยธรรม และด้านความร่วมแรงร่วมใจ สมรรถนะในงานหรือสมรรถนะประจำกลุ่มงาน 20 สมรรถนะ มีสมรรถนะ ในงานร่วมของทุกกลุ่มงาน 3 สมรรถนะ ได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นที่ผู้เรียน ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านความรู้ในสายวิชาชีพ

2) ความแตกต่างของสมรรถนะหลัก และสมรรถนะในงานตามที่คาดหวังกับที่เป็นจริงก่อนการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรมีสมรรถนะหลัก 3 สมรรถนะ ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการสังคม สมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และด้านความร่วมแรงร่วมใจและสมรรถนะในงานร่วมทุกสมรรถนะที่กลุ่มงานส่วนใหญ่ มีค่าเฉลี่ยตามที่เป็นจริงต่ำกว่าระดับความคาดหวัง ส่วนภายหลังการพัฒนาสมรรถนะหลักและสมรรถนะในงานของทุกกลุ่มงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ และสูงกว่าระดับความคาดหวัง

3) ความแตกต่างของสมรรถนะหลัก และสมรรถนะในงานตามที่เป็นจริงภายหลังการพัฒนาเมื่อเปรียบเทียบ กับก่อนการพัฒนามีค่าเฉลี่ย รวมทุกด้านและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประสิทธิผลขององค์กรมีค่าเฉลี่ยรวมทุกด้านและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยรวมทุกด้านและรายด้านสูงขึ้น และ

4) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลัก และสมรรถนะในงานภายหลังการพัฒนารวมทุกด้าน และรายด้านไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร และ 5.ไม่มีตัวพยากรณ์ที่ดีพอที่สามารถนำไปสร้างสมการพยากรณ์สมรรถนะหลักสมรรถนะในงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้

สังคม จันทร์วิเศษ (2554) ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวแบบสมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์

1) เพื่อพัฒนาตัวแบบสมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2) เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวแบบสมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจากการพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือระยะแรกเป็นการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดำเนินการโดยการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 8 คน ใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) ระยะที่สองเป็นการตรวจสอบสมมติฐานการวิจัย โดยใช้

แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2554 จำนวน รวม 420 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลาย ขั้นตอน (Multi-stage random sampling) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อหาค่าความถี ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และใช้โปรแกรม LISREL for Windows ในการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมพบว่าผลการพัฒนาตัวแบบสมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (X2 = 297.29, df = 150, P-value = 0.00, RMSEA = 0.048, GFI = 0.93, AGFI = 0.91, Largest standardized residual = 0.11)

เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลรวม ที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบด้านภูมิหลังมีค่าอิทธิผลสูงสุด ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.76 องค์ประกอบด้านภูมิหลังมี ค่าอิทธิพลที่ส่งผลรองลงมาได้แก่ องค์ประกอบด้านสมรรถนะด้านวินัย คุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.44 ค่าอิทธิผลที่ส่งผลรองลงมาอีกได้แก่องค์ประกอบด้านสมรรถนะประจำสายงาน ซึ่งมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.24 และองค์ประกอบด้านสมรรถนะหลัก ซึ่งมีค่าอิทธิพลทางลบเท่ากับ-14.16 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาสมการโครงสร้าง พบว่าองค์ประกอบในรูปแบบสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ร้อยละ 74.00

Hamlin (1990) ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่เป็นสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประกอบด้วย 1) การแสดงออกถึงความสนใจและการมีส่วนร่วมกับทีมงาน 2) มีบุคลิกลักษณะที่ดีในการจัดการองค์การ 3) แสดงออกถึงการรักษามาตรฐานของงานโดยการติดตามอย่างใกล้ชิด ให้การช่วยเหลือบุคลากรเมื่อมีความจำเป็น 4) ให้แนวทางกำลังใจและสนับสนุนผู้ร่วมงาน 5) ปรึกษาหารือร่วมกันกับคณะทำงานในการตัดสินใจยอมรับความคิดเห็นในการบริหารแบบมีส่วนร่วม 6) ตื่นตัวต่อความเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรม และการพัฒนาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลที่ต่อต้านสิ่งใหม่ ๆ จนเกิดความสมดุล 7) มีประสิทธิผลในการมอบหมายงาน

2.3 หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

2.3.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ ดังนี้

นาวา สุขรมย์ (2550, หน้า 8) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่างๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการให้บุคลากรในโรงเรียนร่วมมือปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถวัดได้โดยดูจากระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา

จักรกฤษ วงษ์ชาลี (2551, หน้า 6) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ศักยภาพการบูรณาการใช้องค์ความรู้สู่การปฏิบัติที่มุ่งมั่น สร้างสรรค์ให้ทีมงานเชื่อถือศรัทธาในภาวะผู้นำทางวิชาการที่บ่งบอกถึงการพัฒนาหลักสูตร การประเมินนักเรียน การจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ การประเมินการสอนของครู และการพัฒนาครูสู่มาตรฐานวิชาชีพ

สีร์รานี วสุภัทร (2551, หน้า 29) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การแสดงบทบาทที่สามารถโน้มน้าวใจจูงใจ หรือชี้นำบุคลากรในสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจและตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา รวมพลังและประสานสัมพันธ์กันเพื่อให้งานวิชาการ ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน และคุณภาพผู้เรียนอันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

ชฎากาญจน์ เจริญชนม์ (2553, หน้า 6) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการ สามารถใช้กลยุทธ์ทั้งการเป็นผู้นำ และการบริหารนำกลุ่มให้กระทำกิจกรรมทางด้านวิชาการ ให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

เกตุผกา มานะกิจ (2554, หน้า 8) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถ ในการบริหารงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงส่งเสริมพัฒนางานวิชาการให้ประสบความสำเร็จ

ณัฏฐณิชา พรรณขาม (2554, หน้า 29-30) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ลักษณะการปฏิบัติงาน และการบริหารจัดการในสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งเป็นงานหลักของสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ในด้านงานวิชาการ จะต้องเป็นผู้นำ ผู้แนะนำส่งเสริมให้ครูในการจัดกิจกรรมในการเรียนการสอน รวมทั้งสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุจุดหมายของหลักสูตร

นภาดาว เกตุสุวรรณ (2555, หน้า 6) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง กระบวนการต่างๆ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้รูปแบบของอิทธิพลระหว่างผู้บริหารและสมาชิกหรือใช้อิทธิพลของตำแหน่งกระตุ้นครูให้ปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ได้กำหนดไว้

ประกอบด้วยการกำหนดภารกิจของโรงเรียน การจัดการด้านการเรียนการสอนการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

วุฒิ อิสระกุล (2556, หน้า 8) ได้สรุปว่าภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึงทักษะและความสามารถของผู้บริหาร ในการส่งเสริมและสนับสนุน ต่อกลุ่มที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยการนำความรู้ทักษะต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติภาระหน้าที่ เพื่อนำผู้ร่วมงานให้ร่วมมือปฏิบัติงานไปสู่ความมีประสิทธิภาพทางการเรียนการสอน จะต้องครอบคลุมทักษะการวางแผนการพัฒนา การทำให้เป็นผลสำเร็จ การวัดผลที่เหมาะสม เพื่อสนับสนุนคุณภาพการเรียนรู้ ภายในโรงเรียนที่บ่งบอกถึงการพัฒนาหลักสูตร การประเมินนักเรียน การจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ การประเมินการสอนของครู และการพัฒนาครูสู่มาตรฐานวิชาชีพ

ถาวร เส้งเอียด (2550, หน้า 150) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ในการนำความรู้ แนวคิด วิธีการ ตลอดจนเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการบริหารจัดการ ให้เกิดประโยชน์กับคณะครูและนักเรียน

วีรชาติ วิลาศรี (2550, หน้า 36) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมการกระทำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดทั้งการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามจุดหมายของหลักสูตร

สมสะนิด วงคำจันท์ (2551, หน้า 42) ได้ให้ความหมาย ของภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ความสามารถมีการประดิษฐ์คิดค้นต่อการนำ และการบริหารบุคลากรในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้มีการกระทำหรือจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ บรรลุผลสำเร็จ เสริมสร้างให้กระบวนการจัดการเรียนการสอน มีประสิทธิภาพดีขึ้น สามารถแสดงบทบาทได้อย่างชัดเจน ทางด้านคุณลักษณะและพฤติกรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ทางกิจกรรม เพื่อการปรับปรุงระบบการเรียนการสอน

สุพชาต ชุ่มชื่น (2554, หน้า 25) ได้ให้ความหมาย ของภาวะผู้นำทางวิชาการหมายถึง ความ สามารถของผู้บริหาร ในการนำกลุ่มให้กระทำกิจกรรมทางวิชาการ ให้บังเกิดผลดีต่อการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

ไพเราะ พัตตาสิงห์ (2554, หน้า 14) ได้ให้ความหมาย ของภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ ของผู้บริหารในการใช้อิทธิพล กระบวนการให้ผู้ร่วมงาน ให้ความร่วมมือปฏิบัติกิจกรรมเพื่อนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพ ทางการเรียนการสอนให้สำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์

McEwan (1998, p. 7) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการคือ การสร้างบรรยากาศซึ่งผู้บริหาร โรงเรียน คณะครู นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน และกรรมการโรงเรียนสามารถทำงานร่วมกันในอันจะทำให้งานด้านการศึกษาประสบผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการแสดงบทบาทหน้าที่ ลักษณะการปฏิบัติงาน และการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งแสดงถึงทักษะความสามารถในการโน้มน้าว จูงใจ บริหารบุคคล หรือชี้นำให้บุคลากรในสถาน ศึกษาทุกฝ่าย และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้มีความร่วมมือ ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ในการส่งเสริม พัฒนา ปรับปรุงและจัดกิจกรรมทางวิชาการ เพื่อนำไปสู่การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดหมายในการจัดการศึกษา

อนึ่ง ผู้วิจัยได้เสนอและสรุปประเด็นแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถแล้วว่า สมรรถนะ หมายถึง เป็นความสามารถเชิงพฤติกรรมที่ผู้ปฏิบัติงาน แสดงออกในการทำงานหรือทำหน้าที่ ด้วยความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อผลสัมฤทธิ์ของการทำงานที่บุคคลนั้น ๆ ปฏิบัติ สมรรถนะจึงเป็นบทบาทหรือความรับผิดชอบที่สัมพันธ์กับผลงาน ที่สามารถวัดค่าเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน และสามารถพัฒนาได้โดยการฝึกอบรม ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกมาของแต่ละบุคคล

จากนิยามและองค์ประกอบหรือขอบข่ายของสมรรถนะ (Competency) และภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) ดังกล่าว ทำให้สามารถสรุปได้ว่า “สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการ(Instructional Leadership Competency) ของผู้บริหารสถานศึกษ” หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในงานทางวิชาการ ในลักษณะที่แสดงให้เห็นถึงความรู้ความสามารถ ทักษะคุณลักษณะเฉพาะด้านของความเป็นผู้นำทางวิชาการซึ่งสามารถโน้มน้าว จูงใจ หรือชี้นำให้บุคลากรในสถานศึกษาทุกฝ่ายและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ให้มีความร่วมมือในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ในการส่งเสริม พัฒนา ปรับปรุงและจัดกิจกรรมทางวิชาการ เพื่อนำไปสู่การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดหมายในการจัดการศึกษาที่สามารถวัดและสังเกตได้

อนึ่ง มีข้อสังเกตว่า นิยามและขอบข่ายและองค์ประกอบขอภาวะผู้นำทางวิชาการและทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังกล่าว มีขอบข่ายที่ทับซ้อนกันในระดับหนึ่ง กล่าวคือ ภาวะผู้นำทางวิชาการ(Instructional Leadership) มีขอบเขตครอบคลุมถึงความรู้ ความเข้าใจในหลักการทางการศึกษา การบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การนิเทศ การวัดและประเมินผล และการประกันคุณภาพการศึกษา โดยมีจุดเน้นที่บทบาท และหน้าที่ของผู้นำในการขับเคลื่อน งานทางวิชาการให้บรรลุผลสำเร็จ ส่วนสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership Competency) เป็นส่วนหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยเจาะลึกลงไปในรายละเอียดของความสามารถ เช่น ความสามารถในการวางแผน กำหนดเป้าหมาย การแก้ปัญหา การสื่อสาร การ

สร้างความร่วมมือ เป็นต้น โดยมีจุดเน้นอยู่ที่พฤติกรรม และ ทักษะ ที่แสดงออกถึงความเป็นผู้นำทางวิชาการเฉพาะด้านนั้น ๆ นั่นก็คือ อาจกล่าวได้ว่าสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการ ก็คือประเด็นสาระที่เป็นรายละเอียดเฉพาะด้าน ที่แฝงอยู่ในขอบข่ายของภาวะผู้นำทางวิชาการนั่นเอง ภาวะผู้นำทางวิชาการ จึงเป็นแนวคิดและมุมมองในเชิงกว้างกว่า และอาจไม่เจาะจงถึงประเด็นย่อยที่เป็นพฤติกรรมและความ สามารถเฉพาะด้าน ดังนั้น การศึกษาสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการ จึงมีจุดเน้นอยู่ที่การศึกษาและค้นหาองค์ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่เป็นเชิงพฤติกรรมเฉพาะด้าน ในขอบข่ายของภาวะผู้นำทางวิชาการนั้นเอง

2.3.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการกับความมีประสิทธิผลของโรงเรียน

มีหลักฐานปรากฏให้เห็นว่าผู้นำ ทางวิชาการเป็นลักษณะพื้นฐาน ของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล Edmonds (1979; Purkey & Smith, 1983; Hallinger & Heck, 1996; Barth,1990) ได้แสดงความเห็นว่า “ครูใหญ่เป็นกุญแจสำคัญของการเป็นโรงเรียนที่ดี คุณภาพของหลักสูตรการศึกษาขึ้นอยู่กับครูใหญ่ของโรงเรียนนั้น ครูใหญ่คือเหตุผลสำคัญที่สุดว่าทำไมครูจึงก้าวหน้าในอาชีพ ครูใหญ่เป็นองค์ประกอบที่มีศักยภาพที่สุดในการกำหนดบรรยากาศของโรงเรียน” งานวิจัยเกี่ยวกับความมีประสิทธิผลของโรงเรียนต่างเห็นด้วยกับข้อความที่กล่าวมานี้ดังเอกสารยืนยันต่อไปนี้

Coleman, Campbell, Hobson, McPartland, Mood and Weinfeld (1966; Jencks, Smith, Acland, Bane, Cohen, Gintis, Heyns & Michelson, 1972) ศึกษาเกี่ยวกับโอกาสทางการศึกษาที่ทัดเทียม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบทางเศรษฐกิจสังคม (Socio-economic factors) และภูมิหลังของครอบครัวเป็นส่วนสำคัญในการกำหนดความสำเร็จของนักเรียนในโรงเรียน และลักษณะต่าง ๆ ของโรงเรียนมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนน้อยหรือไม่มีเลย ภาพรวมของการศึกษาไม่ได้อธิบายว่าเหตุใดหลายโรงเรียนที่อยู่ในชุมชน ที่มีสภาพเศรษฐกิจสังคมต่ำ จึงมีผลสำเร็จในระดับสูง นักการศึกษาและนักวิจัยทางการศึกษาหลายคนเชื่อว่าโรงเรียนและลักษณะต่าง ๆ ในโรงเรียนมีผลทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูง สมมติฐานนี้ทำให้เกิดงานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งมุ่งหวังที่จะกำหนดว่ามีองค์ประกอบใดบ้างภายใต้การควบคุม ของโรงเรียนที่จะช่วย ให้มีผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนสูง โดยไม่คำนึงถึงสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจสังคมและภูมิหลังของครอบครัว

Brookover and Lezotte (1979) ได้ทำการศึกษาและได้ข้อค้นพบลักษณะเดียวกันโดยใช้แบบการสังเกตการณ์ การสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่จะชี้ความแตกต่างระหว่างโรงเรียนที่มีประสิทธิผลและโรงเรียนที่ไม่มีประสิทธิผล ผลจากการศึกษาแสดงให้เห็นว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลมีสารสนเทศ ดังนี้ 1) เน้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายด้านการอ่านและคณิตศาสตร์ 2) มีความเชื่อว่านักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ โดยไม่ต้องคำนึงถึง องค์ประกอบภายนอกการควบคุมของโรงเรียน3) ตั้งความคาดหวังด้านวิชาการไว้สูงสำหรับนักเรียนทุกคน 4) มี

ระดับผลการสอนที่ดีมากในด้านพื้นฐานการอ่านและด้านทักษะคณิตศาสตร์ 5) ให้เวลาเพื่อเรียนรู้การอ่านและคณิตศาสตร์มากขึ้น 6) ยอมรับโครงการการประเมินโรงเรียนในด้านสำนึกรับผิดชอบตรวจสอบได้ 7) มีผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงพฤติกรรมออกมาว่าเป็นผู้นำทางวิชาการ นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนยังต้องยืนหยัดมั่นคง ในการจัดบรรยากาศให้เป็นระเบียบและประเมินความก้าวหน้าของโรงเรียนไปสู่เป้าหมายทางวิชาการ ผลเหล่านี้แสดงให้เห็นว่ามี ข้อแตกต่างค่อนข้างมาก ระหว่างโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ทั้งที่มีองค์ประกอบด้านเศรษฐกิจสังคม และภูมิหลังของครอบครัวเหมือนกัน

Edmonds (2009) ได้ขยายแนวความคิด เกี่ยวกับความมีประสิทธิผลของโรงเรียน โดยได้ทำการวิจัยและสรุปว่าภูมิหลังทางครอบครัวของนักเรียน ไม่ใช่สาเหตุของความมีประสิทธิผล ทางวิชาการของโรงเรียน และจากการวิจัยเพิ่มเติมพบว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผล สร้างบรรยากาศที่ทำให้นักเรียนทุกคน สามารถเรียนรู้ได้ ครูมีสำนึกรับผิดชอบต่อนักเรียนทุกคน ในชั้นเรียนของตนให้เกิดผลสำเร็จ โดยไม่มียกเว้น ครูไม่ได้รับการยกเว้นจากความรับผิดชอบ ต่องานการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน การยกเว้นหรืออนุญาต อันสืบเนื่องจากเรื่องครอบครัว หรือลักษณะอื่น ถือว่าไม่มีน้ำหนักครูทุกคนต้องรับผิดชอบการสอน และนักเรียนทุกคนต้องรับผิดชอบ ต่อการเรียนโรงเรียนที่มีประสิทธิผล จะหลีกเลี่ยงการปฏิบัติ และกิจกรรมที่ไม่เกิดผลดี และโรงเรียนมีความมุ่งมั่น ในการใช้กลยุทธ์การสอนที่เกิดผลดี ครูทำการประเมินผลการสอนของตนอย่างต่อเนื่อง และเปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการ ของนักเรียนที่เปลี่ยนไป โรงเรียนที่มีประสิทธิผล มีภาวะผู้นำเข้มแข็ง ลักษณะหนึ่งที่เห็นชัดเจนที่สุด และจำเป็นที่สุดของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล คือ มีภาวะผู้นำเชิงบริหารเข้มแข็ง หากไม่มีลักษณะเช่นนี้ คงไม่สามารถรวมหรือรักษาส่วนประกอบต่าง ๆ ของการจัดการเรียนการสอนที่ดีได้ โรงเรียนที่มีประสิทธิผล มีบรรยากาศที่คาดหวังว่านักเรียนทั้งหมด จะมีผลสำเร็จสูง ครูจะส่งเสริมและปลูกฝังความเชื่อมั่น ในตัวนักเรียนให้สามารถประสบผลสำเร็จทางวิชาการได้ โรงเรียนที่มีประสิทธิผลมีบรรยากาศที่เป็นระเบียบ จริงจังเงียบสงบ และมุ่งสู่สัมฤทธิ์ผลทางวิชาการ การปฏิบัติการใด ๆ ในโรงเรียนจะต้องดำเนินการให้เกี่ยวข้อง กับวิธีการหลักของการสอน และการเรียนรู้เวลาสำหรับการสอน จะต้องสำคัญกว่ากิจกรรมอื่น ๆ ของโรงเรียนการตัดสินใจโดยผู้บริหารโรงเรียนครูและนักเรียนนั้นจะต้องเป็นเรื่องเกี่ยวกับว่าอะไรคือสิ่งที่ดีที่สุดให้นักเรียนได้เรียนรู้ และที่สุดก็คือโรงเรียนที่มีประสิทธิผลสร้างระบบการประเมินผล กำกับติดตามประเมินการเรียนรู้ของนักเรียนบ่อย ๆ การทำเช่นนี้ทำให้ได้ข้อมูลความก้าวหน้าของนักเรียนและเป็นการบอกลักษณะที่จะต้องซ่อมเสริม หรือทำให้ดียิ่งขึ้น ข้อมูลที่ได้นำมาใช้เพื่อตัดสินใจเรื่องราวเกี่ยวกับการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงโรงเรียนการยกระดับการเรียน ทั้งชั้นเรียนและนักเรียนเป็นรายบุคคล งานวิจัยยังแสดงให้เห็นว่า โดยที่ไม่ต้องคำนึงถึงภูมิหลังของครอบครัว และองค์ประกอบทางเศรษฐกิจสังคม โรงเรียนก็สามารถให้การศึกษา แก่นักเรียนทั้งหมดได้โดยมีผลสัมฤทธิ์สูงทางวิชาการ

Purkey and Smith (1983) ได้ทำการศึกษาความมีประสิทธิผลของโรงเรียนเพิ่มเติมเพื่อศึกษาองค์ประกอบ ระดับโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับความมีประสิทธิผลของโรงเรียน การศึกษานี้แตกต่างจากการศึกษาอื่น ๆ เกี่ยวกับวรรณกรรมความมีประสิทธิผลของโรงเรียนใน 3 ลักษณะคือ 1) เป้าหมายยังเป็นที่น่าสงสัย 2) หลักฐานค่อนข้างกว้าง และ 3) เกี่ยวกับการประเมินผลรวมถึงการนำโครงการไปใช้และทฤษฎีองค์การ Weber (1971;Brookover & Lezotte, 1979; Edmonds, 1979) แสดงให้เห็นหลักฐานที่มีนัยสำคัญ ว่าภาวะผู้นำทางวิชาการ มีผลต่อวิธีการหลักของโรงเรียน อิทธิพลที่ผู้นำทางวิชาการ มีต่อการเรียนการสอนนั่นกว้างขวาง

Hoachlander, Martha and Renceb (2001) ได้ศึกษาแนวความคิดหลักเกี่ยวกับยุทธวิธีการพัฒนาโรงเรียนซึ่งอย่างน้อยที่สุดก็เป็นหลักฐานที่น่าเชื่อถือได้ว่าเป็นยุทธวิธีที่มีประสิทธิผล ไม่มีวิธีการใดวิธีการหนึ่งอย่างเดียวที่จะมีผลต่อการพัฒนาโรงเรียนได้อย่างมากมาย ดังนั้น สิ่งจำเป็นที่สุดของภาวะผู้นำโรงเรียนที่เข้มแข็งคือความสามารถในการหลอมรวมการปฏิบัติทั้งหลายให้เป็นชุดการพัฒนาโรงเรียนที่สมดุลและบริหารจัดการได้ดี ยุทธวิธีที่ได้ศึกษาจัดไว้ได้ 6 เรื่อง ดังนี้ 1) การยกระดับ (Raising the bar) ได้แก่ การยกระดับความคาดหวัง การเพิ่มความเข้มแข็งทางวิชาการ และการกำจัดวิธีการที่ทำให้มีผลการปฏิบัติงานต่ำ 2) การเพิ่มความผูกพันและแรงจูงใจให้กับนักเรียน (Increasing student engagement and motivation) ได้แก่การรับสภาพการจัดการศึกษาที่แท้จริงและการจัดบริการสนับสนุนเพิ่มเติม 3) การจัดการพัฒนาวิชาชีพที่เข้มข้นและยั่งยืน (Providing focused, sustained professional development) ได้แก่ การระบุพันธกิจของโรงเรียนให้ชัดเจน การพัฒนาครู ครูเป็นผู้ฝึกครูเป็นพี่เลี้ยง 4) การปฏิบัติงานองค์การและการบริหารจัดการ (Organizational and management practices) ได้แก่ การบริหารโรงเรียนอย่างมีประสิทธิผล และการจัดตารางเวลาการปฏิบัติงาน 5) การสร้างสายสัมพันธ์ (Building linkages) ได้แก่การสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองกับผู้บังคับบัญชา และกับชุมชน 6) การกำกับติดตามและเร่งพัฒนา (Monitoring and accelerating improvement) ได้แก่ การใช้นโยบายเพื่อการประเมินและการตรวจสอบในช่วงเวลาสองทศวรรษที่ผ่านมา มีการเรียกร้องให้ผู้นำทางการศึกษาใส่ใจกับ การบริหารจัดการการเรียนการสอนให้มากขึ้นงานของโรงเรียนโดยพื้นฐานแล้วคือการส่งเสริม การเรียนรู้

สรุปได้ว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผล ทางวิชาการจะมีลักษณะโดดเด่นโดยวัฒนธรรมของมันเอง ได้แก่ โครงสร้าง กระบวนการ และบรรยากาศของค่านิยม และปทัสฐานที่เน้นการเรียนการสอนที่ประสบผลสำเร็จ ลักษณะเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้าง และกระบวนการ ตัวแปรโครงสร้างขององค์การ ที่ระบุไว้ในความเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการ การบริหารจัดการโดยอาศัยโรงเรียนเป็นฐาน ความมั่นคงของครู การจัดหลักสูตรและองค์การ การพัฒนาครูทั้งโรงเรียน การสนับสนุนและเกี่ยวข้องของผู้ปกครองนักเรียน การรับรู้ความสำเร็จทางวิชาการทั้งโรงเรียน การให้เวลากับการเรียนรู้มากที่สุด และการสนับสนุนของเขตพื้นที่การศึกษา ตัวแปรกระบวนการสร้างตัวแปร

ที่บ่งบอกวัฒนธรรมและบรรยากาศของโรงเรียน ได้แก่ การวางแผนแบบบูรณาการและความสัมพันธ์ของคนในโรงเรียน ความรู้สึกของความเป็นคนกลุ่มเดียวกัน เป้าหมายชัดเจน และมีความคาดหวังสูงร่วมกัน และความมีระเบียบวินัย วัฒนธรรมของโรงเรียนหรือให้เจาะจงมากขึ้นก็คือบรรยากาศของโรงเรียน ดูเหมือนจะเป็นองค์ประกอบชี้ชัดว่าการเรียนรู้นั่นสำเร็จหรือล้มเหลวในการศึกษา

ดังนั้น ผู้นำทางการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีความชำนาญในหน้าที่หลักด้านนี้ ผู้นำที่มีประสิทธิผลในการพัฒนาโรงเรียนจึงต้องเป็นผู้ที่ 1) เข้าใจส่วนประกอบต่าง ๆ ที่ช่วยส่งเสริม การเรียนรู้ของนักเรียน 2) สามารถรวมเอาส่วนประกอบต่าง ๆ มาใช้ในการเรียนการสอนได้อย่างดี 3) สามารถทำงานร่วมกับครูและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ในการใช้โครงการสอนที่สามารถปรับใช้ได้กับนักเรียนและกับสภาพท้องถิ่น ผู้นำทางการศึกษาที่เข้มแข็ง สามารถระบุหลักสูตร และการสอนได้ชัดเจน สามารถบริหารและพัฒนาหลักสูตรและการสอนได้ สามารถเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนมากขึ้น โดยการนำและปรับแต่งการปฏิบัติงานในแต่ละวันในโรงเรียน

2.3.3 ภาวะผู้นำทางวิชาการกับการเรียนการสอน

การศึกษาเชิงลึกการรับรู้ของครู เกี่ยวกับลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีอิทธิพลต่อการสอนในห้องเรียนของครู สรุปได้ว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลทางบวกต่อการสอนในชั้นเรียน (Larson-Knight, 2000; Blasé & Blasé, 2001; Sheppard, 1996) ข้อค้นพบของ Blasé and Blasé (2001) ชี้ให้เห็นว่า เมื่อผู้นำทางวิชาการกำกับติดตาม และสะท้อนผลกระบวนการเรียนการสอน ทำให้มีการสะท้อนผลจากครูมากขึ้นและมีพฤติกรรมทางวิชาการ ที่ได้รับแจ้งจากการสะท้อน มีการใช้แนวความคิดใหม่มากขึ้น มีกลยุทธ์การสอนหลากหลายมากขึ้นมีการตอบ สนองต่อความหลากหลายของนักเรียน มีการเตรียมบทเรียน และวางแผนอย่างระมัดระวังมากขึ้น ครูกล้าเสี่ยงมากขึ้น และใส่ใจกับกระบวนการการสอนมากขึ้น และครูใช้ดุลยพินิจอย่างมืออาชีพ เพื่อเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติในห้องเรียน ครูยังแสดงให้เห็นผลกระทบทางบวกที่เป็นแรงจูงใจความพึงพอใจ ความเชื่อมั่น และความรู้สึกปลอดภัย ในทางตรงข้าม ผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่ใส่ใจกำกับติดตาม และไม่ให้มีการสะท้อนความคิดเห็น เกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอน มีผลกระทบทางลบจากครูและการปฏิบัติการในห้องเรียน (Blasé & Blasé, 2001) ครูที่มีผู้นำที่ไม่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ จะรู้สึกถึงการถูกทอดทิ้ง ความโกรธและความไร้ประโยชน์

รวมทั้งมีความไว้วางใจและเคารพต่อผู้บริหารโรงเรียนในระดับต่ำ การให้แรงบันดาลใจและความมีประสิทธิภาพของตนอยู่ในระดับต่ำ พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความ ก้าวหน้าทางวิชาชีพและการพัฒนาครู ซึ่งทำให้มีผลทางบวกต่อการปฏิบัติการสอนในห้องเรียน (Larson-Knight, 2000; Blasé & Blasé, 2001; Sheppard, 1996) ผู้นำที่แจ้งคณะครูเกี่ยวกับแนวโน้มและเรื่องราวต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบัน ส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุมปฏิบัติการประชุมสัมมนา และการประชุมต่าง ๆ สร้างวัฒนธรรมความร่วมมือ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ส่งเสริมการสอนงาน

(Coaching) ใช้การสืบค้นความรู้เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาครู ร่วมกับครูตั้งเป้าหมายความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และจัดทรัพยากรเพื่อ สนับสนุนนวัตกรรมครูในการใช้วิธีการหลากหลาย ใช้วัสดุอุปกรณ์หลากหลายใช้ กลยุทธ์การสอนหลากหลาย ใช้การปฏิบัติการสะท้อนความเห็น และใช้เทคโนโลยีหลากหลายในห้องเรียน สิ่งนี้จะยังผลทำให้เพิ่มสัมฤทธิ์ของนักเรียนได้

Sheppard, 1996; Blasé & Blasé, 1998 Locke and Latham (1990) ยืนยันว่า การตั้งเป้าหมายเป็นวิธีการที่มีประสิทธิผล ในการเพิ่มแรงจูงใจและเพิ่มผลการปฏิบัติงาน โดยอ้างว่าเป้าหมายช่วยเพิ่มความสนใจที่จะให้ได้งานช่วยทำให้ความพยายามขยายไปสู่กิจกรรมที่มีเป้าหมายลักษณะเดียวกัน ยืนกรานอย่างแข็งขัน ที่จะไปสู่ผลสำเร็จและเพิ่มการพัฒนากลยุทธ์ เพื่อไปสู่เป้าหมายให้ได้ที่กล่าวมานี้ ก็เห็นได้จากหน่วยงาน 2 หน่วยที่สัมพันธ์กันหลวม ๆ เช่น โรงเรียนสาธารณะ

Bookbinder (1992) ได้อธิบายว่าการสื่อสาร เป้าหมายของโรงเรียนบ่อย ๆ โดยที่ผู้นำทางวิชาการส่งเสริมความรับผิดชอบ ตรวจสอบได้ ส่งเสริมให้มีความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ และส่งเสริมการพัฒนาทางวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียนกับครู ร่วมกันกำหนดและสื่อสาร เป้าหมายร่วมจะช่วยทำให้มีโครงสร้างองค์การ ที่จะนำโรงเรียนไปสู่เป้าหมายสำคัญร่วมกัน เป้าหมายสำคัญร่วมทางวิชาการนี้ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครูในห้องเรียน ซึ้งจะนำไปสู่ความเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผลมากขึ้น นอกจากนี้ Hallinger and Heck’s (1996) ได้วิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า มีความจำเป็นจะต้องมีรูปแบบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ที่ได้ผลโดยอาศัยตัวแปรกลาง เช่น การมุ่งเน้นทางวิชาการเพื่อที่จะให้มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

2.3.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

มีนักการศึกษาและนักวิจัยหลายคนได้ให้แนวคิด เกี่ยวกับพฤติกรรมและบทบาทของผู้นำทางวิชาการเอาไว้ ดังนี้

McNiff & Whitehead (2002) ได้เสนอองค์ประกอบของผู้นำทาง วิชาการเกี่ยวกับการกำหนด ภารกิจของโรงเรียน คือ การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ต้องชัดเจน เน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนงานมีส่วนในการกำหนดเป้าหมายและ ร่วมรับผิดชอบ เป้าหมายที่แสดงออพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ง่ายต่อการนำไปสอนและมี การสื่อสาร เป้าหมายให้ครูผู้ปกครองผู้เรียนรับทราบโดยทั่วกันทั้งในรูปที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ และการพัฒนาและสร้างเกณฑ์มาตรฐานด้านวิชาการที่สูงมีความชัดเจนจะเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความคาดหวังสูงซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการปรับปรุงการเรียนของผู้เรียน และจำนวนผู้เรียนที่เพิ่มขึ้นในโรงเรียนต่อไป จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ ทางการเรียนรู้ หมายถึง การร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ และการให้ความสำคัญสูงสุดต่อการเรียนรู้เพื่อเพิ่ม

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การสอนกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติของนักเรียนของครูสร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ

อลิก – เมียลคาเรค (Alig – Mielcarek) ได้สังเคราะห์รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีความโดดเด่นโดย Hallinger and Murphy (1985), Murphy (1990) และ Weber (1996) ร่วมกับทฤษฎีของ Looke และ Latham (1990) เรียกว่า Locke and Latham's Goal Setting Theory ในฐานะที่เป็นทฤษฎีฐานรากเป็นกรอบในการ พิจารณาและได้แนวคิด ภาวะผู้นำทางวิชาการ ที่มีความสัมพันธ์กันสูง ได้แก่ การกำหนดและ สื่อสารเป้าหมายร่วมกับการกำกับและการให้ข้อมูลป้อนกลับในด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ และการส่งเสริม พัฒนาวิชาชีพครูทั้งโรงเรียน

Jazzer and Algozzine (2007, p. 67) กล่าวว่า วิธีการที่มีประสิทธิภาพ (Effective approach) ในการกระตุ้นผู้นำทางวิชาการ จะต้องมีการสร้างเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ทีชัดเจนกับความคาดหวังและรู้ว่าอะไรคือสิ่งที่จะต้องทำให้บรรลุเป้าหมาย

Hopkins et al. (1997, p. 410) ได้สรุปจากรายงานโครงการพัฒนาโรงเรียนเกี่ยวกับลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการว่าผู้นำทางวิชาการเป็นผู้ที่มีความสามารถแสดงออกอย่างชัดแจ้งเกี่ยวกับสิ่งที่ทรงคุณค่าและวิสัยทัศน์ (Valuesand vision) ที่เกี่ยวเนื่องกับการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และมีความสามารถที่ จะเชื่อมโยงหลักการพฤติกรรมและโครงสร้างที่เป็นพี่ส่งเสริมและดำรงสิ่งที่ทรงคุณค่าและวิสัยทัศน์นั้นไว้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำทางวิชาการจึงต้องเน้นเป้าเหมายและการผลิต (Bossert, 1988, p. 336) ทั้งนี้การตั้งเป้าหมายเป็นวิธีการที่มีประสิทธิผลในการเพิ่มแรงจูงใจและเพิ่มผลการปฏิบัติงาน เป้าหมายช่วยเพิ่มความสนใจที่จะให้ได้งาน ช่วยทำให้ความพยายามขยายไปสู่กิจกรรมที่มีเป้าหมายลักษณะเดียวกันและยืนยันอย่างเข้มแข็งที่จะไปสู่ผลสำเร็จ และเพิ่มการพัฒนากลยุทธ์เพื่อไปสู่เป้าหมายให้ได้ (Lock&Latham,1990, p. 121) ผู้บริหารสถานศึกษากับครูร่วมกันกำหนดและสื่อสารเป้าหมายและจะช่วยทำให้มีโครงสร้างองค์การที่จะนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายสำคัญร่วมทางวิชาการนี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครูในห้องเรียน ซึ้งจะนำไปสู่ความเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผลมากขึ้น (Bookbinder, 1992, p. 115;Blasé & Blasé, 1999, p. 251) สอดคล้องกับ MacNeill, Cavanagh and Silcox (2003, p. 2) ที่กล่าวว่าการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียนจะเน้นการมีส่วนร่วม และทำให้ครูและนักเรียนมีความมุ่งมั่น และรับผิดชอบต่อพันธกิจนั้น

นอกจากนี้ Hallinger and Murphy (1985, pp. 218-245) กล่าวว่าในการกำหนดพันธกิจของโรงเรียนจะต้องการจัดทำกรอบเป้าหมาย และสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนให้เป็นที่เข้าใจโดยการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนนั้นจะต้องมีความชัดเจน เน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยให้ทีมงานมีส่วนในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน ซึ่งจะต้องรวมถึงความรับผิดชอบของคณะครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด เป้าหมายในด้านการปฏิบัติงานจะต้องแสดง

ออกมาเป็นพฤติกรรมที่สามารถวัดได้นอกจากนั้นเป้าหมายของโรงเรียนจะต้องมีลักษณะที่ง่ายต่อครูในการที่จะนำไปสอนได้ตรงตามจุดประสงค์ในห้องเรียน การวางแผนงานทางวิชาการ ในสถานศึกษาเป็นสิ่งจำเป็น ที่จะต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนนั้นผู้บริหารจะต้องจัดขึ้นเพื่อให้ครู ผู้ปกครอง และนักเรียนได้ทราบทั่วกัน ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ เช่นการประชุมคณะครูการชี้แจงในหนังสือคู่มือของโรงเรียนและรูปแบบทีไม่เป็นทางการ เช่นการพูดคุยกับครู เป็นต้น

จะเห็นว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความหมายรวมอยู่ในแวดวงของการกระทำของผู้บริหารโรงเรียนหรือที่มอบหมายให้ผู้อื่นกระทำเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าการเรียนรู้ของนักเรียน ประกอบด้วยภารกิจต่าง ๆ คือ การนิยามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา การจัดทำเป้าหมายพันธกิจโดยรวมของสถานศึกษาให้ชัดเจน (Debevoise, 1984, p. 124; Wildy & Dimmock, 1993, p. 232;Murphy, 1990, p. 112; King, 2002, p. 123) โดยมีการกำหนดเป้าหมาย ทางการเรียนการสอน กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติ ของนักเรียน และส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุผลตามมาตรฐานเหล่านั้น (Bossert, 1988, p. 337)

นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำทางวิชาการจะต้องสื่อสารสร้างความเข้าใจกับนักเรียนและครูเรื่องวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา (McEwan, 1998, p. 121) สื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษาอยู่เสมอโดยการเน้นสำนึกรับผิดชอบ ส่งเสริมให้มีความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของและส่งเสริมการพัฒนาทางวิชาการ Bookbinder (1992, p. 232) กล่าวว่าการกำหนดพันธกิจ (Defining mission) ที่ระบุไว้ชัดเจนแล้วนั้นจะต้องสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้าใจแจ่มแจ้ง รวมทั้งการจัดทำกรอบเป้าหมายจุดประสงค์และพันธกิจจะต้องไม่ประมาณการสูงเกินไป จุดประสงค์ที่ระบุชัดเจนต้องเป็นไปตามสภาพการณ์ในช่วงเวลาหรือช่วงวิกฤติด้วยการปฏิบัติการ ถ้าหากไม่มีพันธกิจที่ระบุชัดเจนนั้นก็เหมือนกับการออกเดินทางที่ไม่มีจุดหมายในใจ (Krug, 1992, p. 212) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hallinger and Murphy (1985; Bossert, 1988; Murphy, 1990; Weber, 1996) ซึ่ง Murphy (1990) ได้เพิ่มเติมในเรื่องการส่งเสริมมาตรฐานทางวิชาการที่เข้มแข็ง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ McEwan(1998)นอกจากนี้ Bossert (1988) ยังได้เสนอให้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติ รวมถึงการส่งเสริมนักเรียนให้บรรลุตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ และมีความใส่ใจในหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนเพิ่มเติม Blasé and Blasé (2001) ได้เสนอเพิ่มเติมในเรื่องการตัดสินใจร่วมกันเกี่ยวกับการเรียนการสอนซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Alig-Mielcarek and Hoy (2005) นอกจากนี้ Supovitz and Poglinco (2001) ได้เสนอเพิ่มเติมถึงการตั้งความคาดหวังสูงในด้านผลการเรียนรู้ของนักเรียน การเน้นการอ่านออกเขียนได้ และการมีหลักสูตรแกนกลางที่สอดคล้องกับการดำเนินชีวิต ซึ้งสอดคล้องกับแนวคิดของ Lashway (2002) ในเรื่องการตั้งความคาดหวังสูงในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้

Alig-mielearek and Hoy (2005) ได้ระบุลักษณะพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกันและสร้างความเข้าใจกับเป้าหมาย ดังนี้ คือ 1) ใช้ข้อมูลจากผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเพื่อเป็นแนวทางการอภิปรายของคณะครูเกี่ยวกับโครงการสอน 2) สนับสนุนให้ครูใช้การวิเคราะห์ข้อมูลความก้าวหน้าทางวิชาการของนักเรียน 3) ร่วมมือกับครูสร้างเป้าหมายทางวิชาการโดยใช้ข้อมูลเป็นตัวขับเคลื่อน 4) ทำความเข้าใจกับคณะครูเกี่ยวกับเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน 5) ร่วมทำงานกับครูใน การตีความข้อมูล การประเมินเพื่อนำไปใช้ในการสอน 6) ใช้เป้าหมายของโรงเรียนในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานวิชาการ 7) สร้างเป้าหมายของโรงเรียนที่ส่งเสริมให้มีมาตรฐานที่สูงและความคาดหวังที่สูงเพื่อนักเรียนทุกคน และ 8) ตั้งมาตรฐานที่สูงและสามารถบรรลุผลได้เพื่อนักเรียนทุกคน

Hoy and Hoy (2003) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนว่า บทบาทที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารโรงเรียนคือเป็นผู้นำทางวิชาการจะต้องสื่อสารให้เป็นที่เข้าใจถึงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับความเป็นเลิศทางวิชาการเป็นวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายของการพัฒนาการเรียนการสอน มีงานวิจัยจำนวนมากขึ้นที่ยืนยันว่า การที่โรงเรียนเน้นงานด้านวิชาการเป็นเรื่องสำคัญที่สุดต่อผลสำเร็จของนักเรียน ผู้นำทางวิชาการควรสร้างความมั่น ใจที่จะให้มีสภาพแวดล้อมทางการเรียนที่เป็นระเบียบ จริงจัง และเน้นเป้าหมายทางวิชาการที่สูงแต่สามารถบรรลุผลได้ผู้บริหารโรงเรียนต้องแสดงให้เห็นถึงความเชื่อซึ่งงทำได้ทั้งด้วยวาจาและการกระทำว่านักเรียนทุกคนสามารถบรรลุถึงผลสำเร็จได้ โดยการพัฒนาบรรยากาศของโรงเรียนที่ทำให้ทั้งครูและนักเรียน มีความเอาใจใส่ต่อการทำงานหนักและต่อความสำเร็จทางวิชาการ นอกจากนั่นความเป็นเลิศทางวิชาการและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเป็นกิจกรรมที่ทั้งครูและผู้นำทางวิชาการต้องร่วมมือและช่วยกันดำเนินต่อไปเรื่อย ๆ กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความก้าวหน้าและผลสำเร็จของนักเรียน บรรยากาศของโรงเรียน การสร้างแรงจูงใจให้กับครูและนักเรียน และขวัญกำลังใจของครูควรได้ รับการกำกับติดตามและประเมินเป็นประจำโดยมีเป้าหมายเพื่อการปรับปรุงและผู้บริหารโรงเรียนจะต้องนำในการรับรู้และแสดงความยินดีเมื่อมีความเป็นเลิศทางวิชาการร่วมกับนักเรียนและครู เพราะว่ากิจกรรมเช่นนั้นช่วยเสริมให้วิสัยทัศน์และวัฒนธรรมความเป็นเลิศทางวิชาการมีความเข้มแข็งยิ่ง ขึ้น (Goddard et al., 2000; Hoy & Sabo, 1998; Hoy, Tarter & Kottkamp,1991)

Jazzar and Algozzine (2007, p. 277) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาคือผู้นำทางวิชาการที่ให้การสนับสนุนความสำเร็จของนักเรียนทั้งหมด โดยอำนวยความสะดวกต่อการพัฒนาการเชื่อมต่อการสนับสนุน และเป็นผู้ที่ดูแลด้านวิสัยทัศน์ของการเรียนรู้โด ยได้รับความร่วมมือจากชุมชน McEwan (1998, p. 432) มีแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำทางวิชาการว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำทางวิชาการจะต้องทำการต่าง ๆ ให้เกิดผลดีต่อชีวิตของนักเรียนและครู สร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ และดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์มาตรฐาน

ทางวิชาการนั้น ความเป็นเลิศทางวิชาการควรถือว่าเป็นแรงจูงใจที่สำคัญมากในโรงเรียนมีงานวิจัยจำนวนมากขึ้นที่ยืนยันว่าการที่โรงเรียนเน้นงานด้านวิชาการเป็นเรื่องสำคัญที่สุดต่อผลสำเร็จของนักเรียน (Goddard et al., 2000, p. 232; Hoy & Sabo, 1998, p. 225; Hoy et al., 1991,p. 254) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำทางวิชาการจะต้องตั้งความคาดหวังต่าง ๆ ไว้สูงสำหรับครูและผู้บริหารโรงเรียนเอง (McEwan,1998, p. 119) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจขอบข่ายโครงสร้างทางการศึกษาและผลที่จะเกิดแก่ผลสัมฤทธิ์และการเรียนรู้ของนักเรียน (Hopkins et al., 1997, p. 325) นอกจากนี้ Supovitz and Poglinco (2001, p. 225) ยังได้กล่าวถึงการสนับสนุนให้ตั้งเครือข่ายความปลอดภัย (Safety nets) จัดให้มีไว้ในโรงเรียนเป็นรายวัน เป็นปีเป็นการประกันว่าการปฏิบัติการต่าง ๆ ของทั้งครูและนักเรียนประสบผลสำเร็จได้ด้วยวิธีการแนวทางมาตรฐานการปฏิบัติที่กำหนดไว้เครือข่ายความปลอดภัยช่วยส่งเสริมและให้โอกาสนักเรียนได้บรรลุถึงเกณฑ์มาตรฐานต่าง ๆ ได้ ในช่วงเวลาสองทศวรรษที่ผ่านมามีการเรียกร้องให้ผู้นำทางการศึกษาใส่ใจกับการบริหารจัดการการเรียนการสอนให้มากขึ้น และงานของโรงเรียนโดยพื้นฐานแล้ว คือ การส่งเสริมการเรียนรู้ และแม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับภารกิจและลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาก็ตาม แต่ก็มีสิ่งหนึ่งที่ยังคงอยู่คือผู้บริหารสถานศึกษายังคงเป็นคนเดียวในสถานศึกษาที่ต้องรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียนของนักเรียน (Rhinehart et al.,1998, p. 253; Hoachlander et al., 2001, p. 114) นอกจากนี้

Sergiovanni (1991, p. 225) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการว่าเกิดจากแรงขับที่เป็นแนวความคิดที่ต้องการให้โรงเรียนเป็นสถานศึกษาที่ มีประสิทธิผล โดยมุ่งหวังให้ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญสูงสุดต่อการเรียนรู้ และมีมิติอื่นที่ต้องพิจารณาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างภาวะผู้นำร่วมซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรทำหน้าที่อำนวยการให้เกิดกระบวนการทั้งโรงเรียนโดยทั้งผู้บริหารและครูทำให้การเรียนรู้ของนักเรียนเป็นเรื่องสำคัญที่สุด (Lashway, 2002, p. 235)

นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลจะต้องใช้พฤติกรรมเฉพาะที่เป็นภาวะผู้นำทางวิชาการหลายอย่างอย่างต่อเนื่อง กระทรวงศึกษาธิการของสหรัฐอเมริกา (U.S. Department of Education, 2005) ได้จัดลำดับโดยให้ถือว่าการสอนและการเรียนเป็นเรื่องสำคัญที่สุดเสมอ ภาวะผู้นำเป็นความสมดุลของการบริหารจัดการกับวิสัยทัศน์ทั้ง ๆ ที่ผู้นำต้องปฏิบัติภารกิจอื่น ๆ แต่งานการเรียนการสอนก็ยังต้องเป็นเรื่องที่ผู้นำต้องจัดเวลาให้ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ Bossert (1988, p. 337; Murphy, 1990, p.221;Purkey & Smith, 1983, p. 178) ที่กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการให้เวลาในการประสานงานและดูแลการสอนของครูมากขึ้น จัดและปกป้องเวลาการสอนให้เวลากับการเรียนรู้มากที่สุด เช่นเดียวกับ Southworth (2002, p. 226) ที่เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องใส่ใจต่อพฤติกรรมของครูเพื่อเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียนใส่ใจต่อวัฒนธรรมของโรงเรียน ส่วน Hopkins et al. (1997, p. 145) มีความคิดเห็นสอดคล้องแต่เพิ่มเติมมากขึ้นว่าผู้นำทางวิชาการมี

ความมุ่งมั่น ในการส่งเสริมการสืบค้นความรู้โดยเฉพาะด้วยคำถามว่า “อย่างไร” มากกว่าที่จะเป็นคำถามว่า “อะไร”

สรุปได้ว่า จากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นักการศึกษาและนักวิจัยได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการเกี่ยวด้านการกำหนดทิศทางและนโยบายโดยได้ระบุข้อมูลเป็นรายละเอียดปลีกย่อยเกี่ยวพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่สังเกตได้ ถือ ว่าพฤติกรรมที่สังเกตได้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย โดยผู้วิจัยจัดเข้ากลุ่มที่คล้ายกันได้ 3 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ 2) การมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ และ 3) การเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา

2.3.5 ลักษณะพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ

2.3.5.1 ลักษณะพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวความคิดของ Hoy and Hoy

Hoy and Hoy (2003) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนว่า บทบาทที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารโรงเรียน คือเป็นผู้นำทางวิชาการ แต่ไม่ได้หมายความว่าผู้บริหารโรงเรียนคนเดียวเท่านั่น ที่รับผิดชอบต่อภาวะผู้นำในการสอน ภาวะผู้นำทางวิชาการควรเกิดขึ้นเองทั้งในตัวผู้บริหารโรงเรียนและจากครู ทั้งนี้ครูเป็นผู้ทำการสอนในชั้นเรียน เป็นผู้รู้ดีเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน และเป็นผู้ที่มีองค์ความรู้อย่างดีเยี่ยม ผู้บริหารโรงเรียนเพียงแต่มีหน้าที่รับผิดชอบ การพัฒนาบรรยากาศของโรงเรียน ที่ยังผลให้เกิดการปฏิบัติการสอนที่ดีที่สุด คงไม่มีวิธีการใดวิธีเดียวที่ทำให้เกิดความร่วมมือที่จะยังผลเช่นนั่นได้ ผู้ที่เป็นผู้นำทางวิชาการ จำเป็นต้องใช้เวลาในห้องเรียน เหมือนเป็นเพื่อนร่วมงาน และพูดคุยกับครูเกี่ยวกับการเรียน และการสอนการปรับปรุงการสอน และการเรียนเป็นกระบวนการต่อเนื่องไม่ใช่ผู้บริหาร

โรงเรียนเข้าสังเกตการณ์พอเป็นพิธีปีละครั้งสองครั้ง ควรจะมีการพูดคุยเกี่ยวกับอาชีพของตน และพัฒนาอาชีพอันเกี่ยวเนื่อง กับการปรับปรุงการสอน จะปรับปรุงการเรียนของนักเรียนอย่างไร และจะปรับปรุงกลยุทธ์ การสอนที่เหมาะสมต่อสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างไรสิ่งบ่งบอกถึงการพัฒนาที่ได้ผลดี และใช้แทนการนิเทศตามแบบเก่าได้แก่ การให้ความร่วมมือ ความเป็นเพื่อนร่วมงาน ความชำนาญการและทีมงาน แม้ว่าผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นผู้นำใน การใช้ความพยายามอย่างเต็มใจร่วมมือ และอย่างมืออาชีพ แต่ในที่สุดก็เป็นครูนั่น เองที่เป็นผู้กำหนดความสำเร็จ การพัฒนาบรรยากาศของโรงเรียนมีความสำคัญ เช่น เดียวกันกับการนำด้านการเรียนการสอน ภาวะผู้นำทางวิชาการก็เกิดขึ้นและมั่น คงขึ้นจากครูนั่นเอง เหนือสิ่งอื่นใดผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสื่อสาร ให้เป็นที่เข้าใจถึงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับความเป็นเลิศทางวิชาการ และการพัฒนาอาชีพครูอย่างต่อเนื่อง เป็นวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายของการพัฒนาการเรียนการสอน วิสัยทัศน์นี้จะแปลความและนำสู่การปฏิบัติได้อย่างไร

ประการที่ 1 ความเป็นเลิศทางวิชาการควรถือว่าเป็นแรงจูงใจที่สำคัญมากในโรงเรียนมีงานวิจัยจำนวนมากขึ้นที่ยืนยันว่า การที่โรงเรียนเน้นงานด้านวิชาการ เป็นเรื่องสำคัญที่สุดต่อผลสำเร็จของนักเรียน ผู้นำทางวิชาการ ควรสร้างความมั่นใจที่จะให้มีสภาพแวดล้อมทางการเรียนที่เป็นระเบียบจริงจัง และเน้นเป้าหมายทางวิชาการ ที่สูงแต่สามารถบรรลุผลได้ ผู้บริหารโรงเรียนต้องแสดงให้เห็นถึงความเชื่อ ซึ่งทำได้ทั้งด้วยวาจาและการกระทำ ว่านักเรียนทุกคนสามารถบรรลุถึงผลสำเร็จได้ โดยการพัฒนาบรรยากาศของโรงเรียนที่ทำให้ทั้งครูและนักเรียน มีความเอาใจใส่ต่อการทำงานหนัก และต่อความสำเร็จทางวิชาการ

ประการที่ 2 ความเป็นเลิศทางวิชาการ และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เป็นกิจกรรมที่ทั้งครูและผู้นำทางวิชาการต้องร่วมมือ และช่วยกันดำเนินต่อไปเรื่อย ๆ กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความก้าวหน้า และผลสำเร็จของนักเรียน บรรยากาศของโรงเรียน การสร้างแรงจูงใจให้กับครูและนักเรียน และขวัญกำลังใจของครูควรได้รับการกำกับติดตาม และประเมินเป็นประจำโดยมีเป้าหมายเพื่อการปรับปรุง

ประการที่ 3 ครูเป็นศูนย์กลางของการปรับปรุงงานการเรียนการสอน ในตอนท้ายครูนั่น เองที่จะสามารถเปลี่ยนและปรับปรุงการปฏิบัติการสอน ของตนในห้องเรียน ดังนั้น แรงจูงใจของครูและความมีวินัยในตนเองของครู จึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง ต่อการพัฒนา ครูต้องตัดสินใจว่าต้องการที่จะพัฒนา

ประการที่ 4 ผู้บริหารโรงเรียนต้องให้การสนับสนุน และจัดหาทรัพยากรและสิ่งของจำเป็น เพื่อให้ครูประสบผลสำเร็จ ในการปฏิบัติงานในห้องเรียน ความจริงแล้วการจัดหาทรัพยากรให้แก่ครู เป็นบทบาทพื้นฐานของผู้บริหารโรงเรียนอยู่แล้ว

ประการที่ 5 ผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นผู้นำที่มีสติปัญญาดีที่ทันต่อการพัฒนา ล่าสุดเกี่ยวกับการสอน การเรียน การสร้างแรงจูงใจ การบริหารจัดการห้องเรียนและการประเมินผล และแลกเปลี่ยนเรียนรู้แต่ละเรื่องกับครู

ประการสุดท้าย ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องนำในการรับรู้และแสดงความยินดีเมื่อมีความเป็นเลิศทางวิชาการร่วมกับนักเรียนและครู เพราะว่ากิจกรรมเช่นนั่นช่วยเสริมให้วิสัยทัศน์และวัฒนธรรมความเป็นเลิศทางวิชาการมีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น (Goddard, Sweetland & Hoy, 2000;Hoy & Sabo, 1998; และ Hoy, Tarter & Kottkamp, 1991 cited in Hoy & Hoy, 2006)

2.3.5.2 ลักษณะพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวความคิดของ Bossert

Bossert (1988) ได้กล่าวถึงลักษณะพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ดังนี้ 1) เน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยกำหนดเป้าหมายทางการเรียนการสอน กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติของนักเรียน และส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุผลตามมาตรฐานเหล่านั่น 2) ให้เวลาในการประสานงาน

และดูแลการสอนของครูมากขึ้น 3) มีความชำนาญในการสอน สังเกตการณ์สอนของครูบ่อยขึ้น นิเทศการสอนและเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานของครู และประเมินผลการทำงานของครูมากขึ้น 4) ใส่ใจกับหลักสูตรและการสอนมากขึ้น 5) ขอความช่วยเหลือเกี่ยวกับแผนการจัดการเรียนการสอนจากเขตพื้นที่การศึกษา 6) สร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอน โดยให้มีระเบียบขั้นตอนน้อยลง และลดภาระงานด้านเอกสารของครูลง 7) รู้โครงสร้างของชุมชนและรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับ ผู้ปกครองนักเรียนผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลในปัจจุบันนี้ต้องหลอมรวมลักษณะภาวะผู้นำแบบดังเดิม (Traditional school leadership) อันได้แก่ การประเมินครู การจัดงบประมาณ การจัดตารางการเรียนการสอน และการบำรุงรักษาสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เข้ากับการเกี่ยวพันอย่างลึกซึ่งในเรื่องการสอนและการเรียน ผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล (Effective instructional leaders) คือ ผู้ที่ใส่ใจอย่างมากต่อการจัดหลักสูตรและเรื่องราวเกี่ยวกับการสอนซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของนักเรียน งานวิจัยยืนยันว่าบทบาทที่สำคัญนี้ขยายวงกว้างเกิน ขอบข่ายงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องใช้ลักษณะผู้นำแบบอื่น ๆ ด้วยผู้มีบทบาทสำคัญในภาวะผู้นำทางวิชาการได้แก่ ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ผู้ประสานงานหลักสูตร ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนศึกษานิเทศก์ ผู้ดูแลงานการเรียนการสอน

2.3.5.3 ลักษณะพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวความคิดของ Krug

Krug (1992, pp. 4-6) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมหรือการกระทำที่แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล โดยจัดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญได้ 5 องค์ประกอบซึ่งถือว่าครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล ดังนี้

1) การกำหนดพันธกิจ (Defining mission) งานวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียน ที่มีประสิทธิผลแสดงให้เห็นว่าจุดประสงค์ที่ระบุไว้ชัดเจนแล้วนั้น จะต้องสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้าใจแจ่มแจ้ง การจัดทำกรอบเป้าหมาย จุดประสงค์และพันธกิจนั้นจะต้องไม่ประมาณการสูงเกินไป จุดประสงค์ที่ระบุชัดเจนต้องเป็นไปตามสภาพการณ์ในช่วงเวลาหรือช่วงวิกฤติด้วย การปฏิบัติการโดยไม่มีพันธกิจที่ระบุชัดเจนนั่น ก็เหมือนกับการออกเดินทางที่ไม่มีจุดหมายในใจ

2) การบริหารหลักสูตรและการสอน (Managing curriculum and instruction) การสอนถือว่าเป็นการบริการเบื้องต้นของโรงเรียน ดังนั้น อย่างน้อยที่สุดผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรู้ขอบข่ายของรายวิชาที่สอน และรู้ความจำเป็นที่ต้องสอนรายวิชานั่น ๆ การมีพื้นฐานความรู้กว้าง ๆ ที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำพาผู้อื่นดำเนินการตามพันธกิจของโรงเรียนได้ก็ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็น ผู้บริหารโรงเรียนสามารถให้ข้อมูลสารสนเทศและทิศทางแก่ครูเกี่ยวกับวิธีสอน และผู้บริหารควรใส่ใจและสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรอย่างจริงจัง

3) การนิเทศการสอน (Supervising teaching) ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการนิเทศการสอน โดยให้ถือว่าเป็นวิธีการพัฒนาครูอย่างจริงจัง มากกว่าจะเป็นเพียงการนิเทศการสอน

ตามสภาพปัญหา (Clinic supervision) การประเมินการปฏิบัติงานเป็นการพิจารณาย้อนหลังแต่ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นการมองไปข้างหน้า ซึ่งเรื่องนี้จะต้องนำมาใส่ใจให้มากว่าเวลานี้ทำอะไรได้ ไม่ใช่มองว่าได้ทำอะไรแล้ว ผู้นำทางวิชาการต้องให้โอกาสครูได้พัฒนาวิชาชีพทั้งในโรงเรียน และนอกโรงเรียนด้วยเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพ ในตัวของครูแต่ละคน ซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียนได้

4) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน (Monitoring student progress) ถึงแม้ว่าตลาดที่รับคนเรียนจบเข้าทำงานจะเป็นการทดสอบขั้นสุดท้ายก็ตาม ผู้บริหารโรงเรียนยังต้องทำการตรวจสอบคุณภาพการเตรียมนักเรียน ผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลจะต้องมีวิธีการหลากหลาย ในการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียน และต้องทำการประเมินเป็นประจำ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องบอกความหมายของผลลัพธ์ได้อย่างชัดเจนเมื่อจำเป็น ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความสามารถ ในการทบทวนผลและใช้ผลนั้นช่วยครู ช่วยนักเรียน และช่วยผู้ปกครองในการพัฒนากลยุทธ์ เพื่อปรับปรุงผลการเรียนการสอน ผู้บริหารโรงเรียนไม่สามารถ จะตีความการประเมินในโรงเรียนได้ทุกครั้ง แต่ก็ควรระบุให้ชัดเจนว่า มีความคาดหวังที่จะให้มีการทดสอบ การตีความและการสนองตอบ และคาดหวังที่จะให้มีการกำกับติดตามกระบวนการทั้งหมด

5) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน (Promoting instructional climate) เมื่อบรรยากาศของโรงเรียนเป็นบรรยากาศที่แสดงว่า เห็นคุณค่าของการเรียนรู้ และเป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บรรลุผลสำเร็จได้ จึงเป็นการยากที่จะไม่เรียนรู้ ผู้บริหารโรงเรียนรับผิดชอบการสร้างบรรยากาศการศึกษาทุกระดับ และเป็นบรรยากาศที่จะช่วยดึงพลังงาน ของนักเรียนและครูออกมา มีหลายวิธีการที่จะทำให้เกิดผลได้ เช่น การจัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และเป็นระเบียบ การจัดกิจกรรมที่นักเรียนเป็นสำคัญ และให้เป็นที่เข้าใจโดยทั่วกันว่า สิ่งที่ถือว่าสุดยอด คือการที่แต่ละคนได้ทำในส่วนของตนเองให้ดีที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดมี ความคาดหวังอย่างมากกับนักเรียน

2.3.5.4 ลักษณะพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการสหรัฐอเมริกา (U.S. Department of Education)

U.S. Department of Education (2005, pp. 3-17) ได้ให้ความสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนว่าต้องแสดงออกว่าเป็นผู้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้

1) การจัดลำดับความสำคัญ (Prioritization) ให้ถือว่าการสอนและการเรียนเป็นเรื่อง สำคัญที่สุดเสมอ ภาวะผู้นำเป็นสมดุลของการบริหารจัดการกับวิสัยทัศน์ ทั้งที่ผู้นำต้องปฏิบัติภารกิจอื่น ๆ งานการเรียนการสอนก็ยังต้องเป็นเรื่องที่ผู้นำต้องจัดเวลาให้

2) การให้ความสำคัญกับการวิจัยเชิงวิทยาศาสตร์เกี่ยวกับการอ่าน (Scientifically-based reading research) ผู้นำทางวิชาการต้องเป็นผู้รู้ดีโดยอาศัยงานวิจัยเกี่ยวกับการอ่าน และรู้ดี

เกี่ยวกับ การสอนอ่านที่มีประสิทธิผล เพื่อที่จะช่วยให้สามารถเลือกใช้อุปกรณ์การสอนและสามารถกำกับการใช้ประโยชน์ได้ สามารถช่วยครูในการพัฒนาวิชาชีพครูได้ จะช่วยทำให้ครูรับรู้ตลอดเวลา และจะช่วยให้การกำกับติดตามได้ใกล้ชิดมากยิ่งขึ้น

3) การเน้นความสอดคล้องต่อหลักสูตรการสอนการประเมินผลและมาตรฐาน (Focus on alignment of curriculum, instruction, assessment, and standards) ถ้าหากความสำเร็จของนักเรียนคือเป้าหมาย และเป้าหมายนั้นสามารถวัดได้ ด้วยการประเมินที่อาศัยมาตรฐาน เป็นเกณฑ์หลักสูตรการสอนและการประเมินเหล่านี้ ต้องสอดคล้องกับมาตรฐาน หากไม่สอดคล้องกันกับมาตรฐาน ก็คงแสดงให้เห็นเป็นหลักฐานไม่ได้ว่านักเรียนมีผลสำเร็จ ความสอดคล้องตรงกัน เป็นกระบวนการที่ต้องมี และดำเนินต่อไปเรื่อย ๆ ในขณะที่เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร และการประเมินหมุนเวียนผ่านขั้นตอนการพัฒนาไปเรื่อย ๆ

4) การวิเคราะห์ข้อมูล (Data analysis) ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์นั้น ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะใช้แหล่งข้อมูลหลากหลาย เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน การตัดสินใจทุกระดับจะต้องอาศัยข้อมูลที่ตรงกับปัญหา เจ้าหน้าที่ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถใช้ข้อมูลเพื่อช่วยผู้บริหารโรงเรียน ให้เป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลมากขึ้น และเจ้าหน้าที่ก็สามารถตัดสินใจ เกี่ยวกับเรื่องที่เป็นนโยบาย และหลักสูตรผู้บริหารโรงเรียนสามารถใช้ข้อมูล เพื่อเป็นแนวทางเน้นงานการเรียนการสอน และเป็นแนวทางการพัฒนาวิชาชีพของครู ผู้มีหน้าที่กำกับดูแล ก็สามารถช่วยครูในการใช้ข้อมูลเพื่อการจัดกลุ่มนักเรียน และเพื่อชี้ชัดความต้องการของนักเรียนได้

5) มีวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสำหรับผู้ใหญ่ (Culture of continuous learning for adults) การสอนที่มีประสิทธิผลนั่นเป็นทักษะที่ไม่มีวันสมบูรณ์ ครูทุกคนสามารถใช้เวลาที่ เหลือทำประโยชน์เพื่อปรับปรุงการสอนของตนเอง งานวิจัยชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ย่อมเห็นว่าการปรับปรุงการสอน เป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการไปอย่างต่อเนื่อง ผู้นำที่เห็นความสำคัญของการคงสภาพการเรียนรู้ย่อมจัดหาเวลาให้ครู ได้รับการฝึกอบรมในเรื่องเกี่ยวข้องกันนี้ ผู้นำจะคอยติดตามกำกับ และให้การสนับสนุนให้การเรียนรู้ใหม่นี้ มีความยั่งยืน

2.3.5.5 ลักษณะพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวความคิดของ MacNeill, Cavanagh and Silcox

MacNeill, Cavanagh and Silcox (2003, pp. 3-9) ได้ระบุว่า ผู้นำทางวิชาการพฤติกรรมหลายประการ ดังนี้ 1) คำนึงถึงความคาดหวังของสังคมที่มีต่อโรงเรียนโดยเฉพาะด้านคุณธรรมจริยธรรม 2) กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียนโดยเน้นการมีส่วนร่วม 3) ทำให้ครูและนักเรียนมีความมุ่งมั่น และรับผิดชอบต่อพันธกิจ 4) นำความรู้ของผู้เชี่ยวชาญมาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาการของนักเรียน 5) พัฒนาการสอนของครู 6) เปิดโอกาสให้ครูได้รับการพัฒนาและมีส่วนร่วมในการบริหาร 7) ใช้ภาวะผู้นำหลายด้านกับครู 8) ให้ความสำคัญแก่

การสอนมากกว่าการบริหารทั่วไป 9) สร้างสรรค์และแลกเปลี่ยนความรู้ภายในโรงเรียน 10) สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน 11) ทบทวนและปรับปรุงวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาโรงเรียน

2.3.5.6 ลักษณะพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวความคิดของ McEwan

McEwan (1998, pp. 205-220) มีแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำทางวิชาการว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นผู้นำทางวิชาการ จะต้องทำการต่าง ๆ ให้เกิดผลดีต่อชีวิตของนักเรียนและครู องค์ประกอบในการปฏิบัติสู่ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลมี 7 ประการ ดังนี้ 1) สร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ ดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ และดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการนั่น 2) ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นบุคคลที่เป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการให้แก่ครูได้ 3) สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียนที่มุ่งการเรียนรู้ 4) สื่อสารสร้างความเข้าใจกับนักเรียนและครูเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน 5) ตั้งความคาดหวังต่าง ๆ ไว้สูงสำหรับครูและผู้บริหารโรงเรียนเอง 6) พัฒนาครูแกนนำ 7) พัฒนาและรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับนักเรียน ครูและผู้ปกครองนักเรียน

2.3.5.7 ลักษณะพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวความคิดของ Hopkins, Harris andJackson

Hopkins, Harris and Jackson (1997, pp. 410-414) ได้สรุปจากรายงานโครงการพัฒนาโรงเรียนเกี่ยวกับลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการว่า ผู้นำทางวิชาการเป็นผู้ที่มี

1) ความสามารถแสดงออกอย่างชัดแจ้ง เกี่ยวกับสิ่งที่ทรงคุณค่า และวิสัยทัศน์ที่เกี่ยวเนื่องกับการเรียนรู้ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และมีความสามารถที่จะเชื่อมโยงหลักการพฤติกรรม และโครงสร้างที่จำเป็นเพื่อส่งเสริม และดำรงสิ่งที่ทรงคุณค่าและวิสัยทัศน์นั่นไว้

2) ความเข้าใจขอบข่ายโครงสร้างทางการศึกษา และผลที่จะเกิดแก่ผลสัมฤทธิ์ และการเรียนรู้ของนักเรียน

3) ความสามารถในการแยกแยะ ระหว่างโครงสร้างการพัฒนา และโครงสร้างการบำรุงรักษา กิจกรรม และวัฒนธรรม

4) การปฐมนิเทศกลยุทธ์ ความสามารถในการวางแผน อย่างน้อยในระยะกลาง และความสามารถเชิงการจัดการที่เอื้อต่อการใช้การเปลี่ยนแปลง ภายนอกให้เกิดประโยชน์ได้

5) ความเข้าใจเกี่ยวกับธรรมชาติ ของขีดความสามารถขององค์การ เข้าใจบทบาทขององค์การในการคงสภาพการเปลี่ยนแปลง และเข้าใจวิธีการเพิ่มพูนการเปลี่ยนแปลงนั่น

6) ความมุ่งมั่น ในการส่งเสริมการสืบค้นความรู้ โดยเฉพาะด้วยคำถามว่า “อย่างไร” มากกว่าที่จะเป็นคำถามว่า “อะไร”

7) ความมุ่งมั่นในการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง และมุ่งมั่นในการบริหารจัดการ วิถีชีวิตครูที่ดี

8) ความสามารถในการก่อให้เกิดความเชื่อถือและจัดเสริมแรง ทางบวก

2.3.5.8 ลักษณะพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการตามข้อกำหนดของ Lashway

Lashway (2002, pp. 90-120) ได้กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการตามข้อกำหนดของสมาคมครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาแห่งชาติว่า ผู้นำทางวิชาการมีบทบาท 6 ประการ คือ 1) การทำให้การเรียนรู้ของนักเรียนและผู้ใหญ่เป็นเรื่องสำคัญที่สุด 2) การตั้งความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานไว้สูง 3) การเร่งเนื้อหาและการสอนสู่มาตรฐาน 4) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสำหรับผู้ใหญ่ 5) การใช้แหล่งข้อมูลหลากหลายในการประเมินการเรียนรู้ 6) การกระตุ้นให้ชุมชนสนับสนุนโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ

2.3.5.9 ลักษณะพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวความคิดของ Blasé and Blasé

Blasé and Blasé (2001, pp. 211-215) ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำทางวิชาการ และได้ข้อสรุปส่วนหนึ่งว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ เน้นการปฏิบัติที่เห็นได้ชัดเจนแสดงบทบาทผสมผสาน โดยใช้ภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative leadership) และการตัดสินใจร่วมกัน (Shared decision making) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครูในห้องเรียน ทำให้เกิดผลอย่างมากต่อครูในทางความรู้ความรู้สึกและพฤติกรรม เมื่อเปรียบเทียบความรู้ที่ได้ จากงานวิจัยมีข้อเสนอสำหรับการจัดการการเรียนรู้ ของโรงเรียนว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรพิจารณาใช้รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการที่เน้นเรื่องต่อไปนี้ 1) เน้นการเรียนการสอนเป็นอันดับสำคัญที่สุด 2) สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การวิเคราะห์ และการวิพากษ์ 3) มีการตัดสินใจร่วมกันเกี่ยวกับงานการเรียนการสอน 4) สร้างข้อตกลงของกลุ่มและขององค์การ

รูปแบบที่อยู่บนพื้นฐานที่กว้าง (Broad-based model) นี้แสดงให้เห็นว่าผู้นำทางวิชาการควรผสมผสานการสะท้อนความคิดเห็น และความก้าวหน้าของครูเพื่อสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีความร่วมมือ ที่ใช้ข้อมูลเป็นฐาน ที่มีการวิพากษ์ในการทดสอบ ในหมู่ผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาการสอนและการเรียน รูปแบบนี้ยังชี้ให้เห็นอีกว่าผู้นำทางการศึกษา ที่มีประสิทธิผลจะต้องปฏิบัติในเรื่องต่อไปนี้ 1) สร้างความมั่น ใจว่ากระบวนการภายในอันได้แก่ นโยบาย ธรรมเนียมปฏิบัติและการปฏิบัติการสอน เหล่านี้ล้วนเชื่อมโยงไปสู่การเรียนรู้ 2) ดำรงสภาพการพัฒนาวิชาชีพครู การพูดคุย การสืบค้น การวิพากษ์ และวิธีการการแก้ปัญหา เพราะวิธีการเหล่านี้ ช่วยทำให้เกิดการพัฒนา 3) แสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำ เฉพาะที่มีในรูปแบบตามหลักการของทฤษฎี และตามที่มีหลักฐานเห็นได้ชัดเจนว่าเกิดผลดีต่อการเรียนรู้

ข้อมูลที่ได้จากการศึกษางานวิจัยของ Blasé and Blasé (2001) สามารถแบ่งออกเป็นสาระสำคัญ 3 ประการ คือ การพูดคุยกับครู การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู และการเอื้ออำนวยให้ครูสะท้อนความคิดเห็น แสดงผลตามลักษณะสาระสำคัญได้ ดังนี้

ตารางที่ 2.1 ลักษณะพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของ Blasé and Blasé

สาระสำคัญ	พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ
1. การพูดคุยกับครู	- สร้างความไว้วางใจ/ พัฒนากลุ่ม - เอื้ออำนวยให้เกิดความร่วมมือ - สนับสนุนการสอนงานกันในกลุ่มเพื่อน - สังเกตการณ์การสอนในห้องเรียน - ประชุมครูเกี่ยวกับการสอนและการเรียน - มอบงานและอำนาจตัดสินใจแก่ครู - ปรากฏกายให้ครูเห็นเป็นประจำ
2. การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู	- ศึกษาวรรณกรรมและโครงการที่ได้รับการพิสูจน์มาแล้ว - สนับสนุนการปฏิบัติตามทักษะใหม่ การปฏิบัติการเสี่ยง (Risk taking) การใช้นวัตกรรม - จัดทางเลือกในการพัฒนาครูอย่างมีประสิทธิผล - ให้หลักการเกี่ยวกับการเติบโตของผู้ใหญ่ในโครงการพัฒนาครู - ชมเชย สนับสนุนและเอื้ออำนวยแก่งานของครู - จัดหาทรัพยากรให้แก่ครู - สะท้อนความเห็นและให้คำแนะนำ
3. เอื้ออำนวยให้ครูสะท้อนความคิดเห็น	- พัฒนาทักษะการสะท้อนความคิดเห็นให้แก่ครู - สร้างความรู้ทางวิชาชีพและความเข้าใจอย่างลึกซึ้งทางสังคมด้วยความร่วมมืออย่างดี - พัฒนาทักษะการวิจัยเชิงปฏิบัติการให้แก่ครู - ให้รูปแบบการสืบค้นความรู้/ ให้ความเป็นอิสระแก่ครูมากขึ้น - ใช้ข้อมูลในการถามในการประเมินและในการวิพากษ์ทั้งการสอน และการเรียน

2.3.5.10 ลักษณะพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการตามกฎหมาย Instructional leadership

Gov Track.us. (2007, pp. 3-5) ได้กล่าวถึง กฎหมาย Instructional leadership act of 2007 ของสหรัฐอเมริกาฉบับนี้กำหนด ให้มีการพัฒนาหลักสูตรนวัตกรรม ฝึกอบรมผู้บริหารโรงเรียนด้านทักษะการสอน นอกจากการฝึกอบรมผู้บริหารโรงเรียนแล้ว กฎหมายนี้ยังเสนอให้รวมเอาทักษะต่างๆ เหล่านี้เข้าไว้ในการออกเกียรติบัตร และออกใบอนุญาตของรัฐ และกำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการ ของสหรัฐพัฒนาหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการ และระบุในคำนิยามผู้บริหารโรงเรียนว่าต้องเป็นผู้มีคุณภาพสูง (Highly qualified principal-HQP) กล่าวคือ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้อง

1) แสดงให้เห็นว่ามีความตระหนักถึงทักษะด้านความรู้และทัศนคติที่ต้องการต่อการนำการเรียนการสอนในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิผล

2) ใส่ใจต่อการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง ใช้ประโยชน์จากผลรวมของการวิจัยทางวิชาการ การใช้ การกระตุ้นเชิงพัฒนา การสะท้อนตนเอง การเป็นพี่เลี้ยงและการฝึกงาน

3) แสดงให้เห็นว่ามีความสามารถในการบริหาร การสร้างและรักษาโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ระดับมืออาชีพที่ใช้ข้อมูลอย่างมีประสิทธิผล ต่อการพัฒนาและต่อการจัดการสอน ให้นักเรียนทั้งหมด เพื่อให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ดีขึ้น

2.3.5.11 ลักษณะพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของ Weber

Weber (1996, pp. 253-278) กล่าวว่า มีความจำเป็นที่ต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการโดยไม่คำนึงถึงโครงสร้างองค์การของโรงเรียน เว็บเบอร์ได้สรุปว่างานวิจัยแสดงให้เห็นว่า ถ้าความเป็นผู้นำทางวิชาการไม่มีอยู่ในตัวผู้บริหารโรงเรียน ก็ยังจำเป็นที่จะต้องกำหนด ให้ผู้นำมีลักษณะเช่นนั่นวิธีการที่ไม่มีผู้นำ คณะทำงานต่องานวิชาการของโรงเรียน ก็ถือว่ามีคุณภาพที่น่าสนใจ อย่างมากแต่คนระดับมืออาชีพกลุ่มใหญ่ ก็ยังจำเป็นต้องมีจุดเล็กๆ จุดเดียวที่ต้องคอยใส่ใจและสนับสนุนอย่างแข็งขัน ต่อการเรียนการสอน ความคิดเห็นของเว็บเบอร์เป็นเรื่องน่าสะเทือนใจ เกี่ยวกับภาวะผู้นำร่วม และการบริหารจัดการโดยอาศัยโรงเรียนเป็นฐาน ภาวะผู้นำทางวิชาการจึงต้องได้รับความใส่ใจ ต่อไปโดยไม่ต้องคำนึงถึงธรรมชาติสายงานการบริหารองค์การของโรงเรียนเว็บเบอร์ได้จัดลักษณะจำเป็น 5 ประการเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ได้แก่ 1)การกำหนดพันธกิจของโรงเรียน 2) การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน 3) ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นบวก 4) สังเกตและปรับปรุงการสอน และ 5) การประเมินการสอน

Weber บรรยายว่าการกำหนดพันธกิจของโรงเรียน เป็นกระบวนการความร่วมมือที่แข็งขัน และเป็นกระบวนการสะท้อนความคิดเห็น เพื่อสร้างพันธกิจที่ชัดเจนและชื่อตรง พันธกิจของโรงเรียน จะเป็นสิ่งผูกมัดครูนักเรียน และผู้ปกครองให้มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำทางวิชาการให้

โอกาส ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อภิปราย ค่านิยามและความคาดหวังของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ร่วมกันสร้างพันธกิจร่วม เพื่อโรงเรียน การบริหารหลักสูตรและการสอนต้องสอดคล้องกับ พันธกิจของโรงเรียน ความรู้ความสามารถของผู้นำทางวิชาการ เกี่ยวกับการปฏิบัติทางวิชาการ และการนิเทศการปฏิบัติการในห้องเรียน ทำให้ครูได้รับการจัดทรัพยากรที่จำเป็น เพื่อให้โอกาสนักเรียนประสบผลสำเร็จได้ ผู้นำช่วยครูใช้งานวิจัย เพื่อการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดและใช้งานวิจัยเพื่อกลยุทธ์ทางวิชาการ ให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายเพื่อผลการเรียนของนักเรียน การส่งเสริมบรรยากาศ การเรียนรู้ที่เป็นบวกประกอบด้วยความคาดหวัง และทัศนคติของโรงเรียนโดยรวม “แท้จริงแล้วในจำนวนองค์ประกอบที่สำคัญทั้งหมดที่ปรากฏว่ามีผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนนั้น สิ่งที่มีอิทธิพลมากที่สุดอาจเป็นการกำหนดความเชื่อ ค่านิยม และทัศนคติที่ฝ่ายบริหารครูและนักเรียนยึดถือเกี่ยวกับการเรียนรู้” ผู้นำสามารถส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ให้เป็นบวกได้โดยการสื่อสารเป้าหมายทางวิชาการ ให้เป็นที่เข้าใจ การตั้งความคาดหวังไว้สูง เพื่อผลการปฏิบัติงานการสร้างสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ ที่เป็นระเบียบที่มีความคาดหวังทางวินัยชัดเจน และทำงานเพื่อให้ครูเพิ่มความมุ่งมั่น ในการทำงานเพื่อโรงเรียน การสังเกตและการปรับปรุงการสอน เริ่มด้วยการที่ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความไว้วางใจ และความสัมพันธ์ที่ดีกับครู เว็บเบอร์เสนอว่า การสังเกตการณ์เป็นโอกาสการปฏิสัมพันธ์เชิงอาชีพ ปฏิสัมพันธ์นี้ทำให้เกิดโอกาสในการพัฒนาอาชีพสำหรับผู้สังเกตการณ์ และผู้รับการสังเกตการณ์

อาจกล่าวได้ว่า ความสัมพันธ์ต่างตอบแทนซึ่งกันและกันได้เกิดขึ้นจากสองคนที่เกี่ยวข้อง โได้รับสารสนเทศที่มีค่า เพื่อความก้าวหน้าทางอาชีพผู้บริหารโรงเรียนเพิ่มพูนประสบการณ์โดยเน้นงานวิจัยให้เป็นพื้นฐาน ในการริเริ่มกลยุทธ์การสอนการซ่อมเสริม และการเข้าใจความแตกต่างของบทเรียน มิติสุดท้ายของเว็บเบอร์ เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ การประเมินโครงการสอน ถือว่าจำเป็นสำหรับการปรับปรุง โครงการสอนผู้นำทางวิชาการริเริ่ม และช่วยเหลือในการวางแผนการออกแบบ การบริหาร และการวิเคราะห์การประเมินที่ประเมินความมีประสิทธิผลของหลักสูตร การตรวจสอบโครงการสอนอย่างต่อเนื่อง จะทำให้ครูสามารถบรรลุความต้องการของนักเรียนอย่างมีประสิทธิผลโดยอาศัยการทบทวนและการปรับปรุงทันที

รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของเวเบอร์มีองค์ประกอบหลัก 5 ประการ คือ

1) การกำหนดพันธกิจของโรงเรียน 2) การบริหารหลักสูตรและการสอน 3) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก 4) การสังเกตการสอนและพัฒนาการสอน และ 5) การประเมินโครงการสอนเว็บเบอร์ได้สรุปเป็นตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2.2 ลักษณะพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของ Weber

การกำหนดพันธกิจของโรงเรียนให้ชัดเจน	**การบริหารหลักสูตรและการสอน**	**การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นบวก**	**การสังเกตและการพัฒนาการสอน**	**การประเมินโครงการสอน**
ผู้นำทาวิชาการ - ร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสร้างวิสัยทัศน์เป้าหมายของโรงเรียนด้วยกัน	ผู้นำทางวิชาการ - กำกับติดตามการสอนในห้องเรียนให้สอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียน - จัดวัสดุอุปกรณ์สื่อการสอนทรัพยากรและสนับสนุนการใช้ประโยชน์เพื่อการสอนที่ดีที่สุด - เป็นแบบอย่างสนับสนุนการใช้ข้อมูลในการขับเคลื่อนการสอน	ผู้นำทางวิชาการส่งเสริมให้มีบรรยากาศการเรียนรู้โดย - การสื่อสารให้เข้าใจเป้าหมาย - สร้างความคาดหวังสร้างสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่เป็นระเบียบ	ผู้นำทางวิชาการเข้าสังเกตการสอนและปรับปรุงการสอนโดย -การเข้าสังเกตการณ์ในห้องเรียน - การจัดโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพครู	ผู้นำทาวิชาการช่วยเหลือในการวางแผนการออกแบบการควบคุมการสอบและกาวิเคราะห์การประเมินที่ประเมินความมีประสิทธิผลของหลักสูตร

2.3.5.12 ลักษณะพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของ Hallinger and Murphy

Hallinger and Murphy (1985, pp. 218-245) ได้พัฒนารูปแบบการจัดการการสอนจากการตรวจสอบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และจากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับความมีประสิทธิผลของโรงเรียน ได้เสริมข้อมูลสารสนเทศจากเอกสารของโรงเรียน เช่นการสังเกตผู้บริหารโรงเรียนระหว่างการประเมิน ข้อความบรรยายกิจกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มุ่งส่งเสริมหลักสูตรและการสอนในโรงเรียน บันทึกการประชุมครูและวาระสำคัญของโรงเรียน จากสมมติฐานของแบบสอบถามและข้อมูลสารสนเทศองค์การ แล้วสร้างเครื่องมือประเมินพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่เรียกว่ามาตรวัดระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยได้สร้างกรอบการบริหารจัดการทางวิชาการซึ่งมี 3 มิติและ 11 คำอธิบายงานดังแสดงในตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 ลักษณะพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของ Hallinger and Murphy

การกำหนดพันธกิจให้ชัดเจน	การบริหารงานการสอน	การส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้
- การจัดทำกรอบเป้าหมาย - การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนให้เป็นที่เข้าใจ	- การนิเทศและประเมินการสอน - การประสานงานการใช้หลักสูตร - การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน	- การบริหารเวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน - การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู - การอยู่พร้อมในโรงเรียน - การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู - การพัฒนาเสริมสร้างมาตรฐานทางวิชาการให้เข้มแข็ง - ให้ขวัญกำลังใจแก่นักเรียน

มิติการนิยามวิสัยทัศน์ของโรงเรียนประกอบด้วย คำอธิบายงานของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับกรอบเป้าหมายโรงเรียน และการสื่อสารให้เข้าใจเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนแสดงว่า เห็นความสำคัญของกรอบเป้าหมายของโรงเรียน โดยการทำงานกับผู้ปกครองนักเรียน และครูเพื่อที่จกำหนดทิศทางการพัฒนาภายในโรงเรียน และพัฒนาเป้าหมายการปฏิบัติงานไปสู่ทิศทางเหล่านี้ หน้าที่การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง วิธีการที่ผู้บริหารโรงเรียน แสดง

ให้เห็นถึงความสำคัญของเป้าหมาย ของโรงเรียนต่อครู ผู้ปกครองนักเรียน และนักเรียน การสื่อสารนี้ทำได้โดยใช้การสื่อสารทั้งเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ เช่น หนังสือคู่มือ การประชุมครูและผู้ปกครอง การประชุมใหญ่ของโรงเรียน การพูดคุยกับครูหรือนักเรียน การใช้ป้ายนิเทศการบริหารการสอนเกี่ยวข้องโดยตรงกับครูในเรื่องหลักสูตรและการสอน ภาระงานประกอบด้วยการนิเทศและประเมินการสอน การประสานงานการจัดและใช้หลักสูตร และกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน การนิเทศและการประเมินการสอน ประกอบด้วยกิจกรรมที่ส่งเสริมการสอนให้ครู กำกับการสอนในห้องเรียน โดยการเข้าเยี่ยมห้องเรียนอย่างไม่เป็นทางการ และจัดการปฏิบัติการต่าง ๆ ในห้องเรียนให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน การประสานงานการจัด และใช้หลักสูตร อ้างถึงผู้บริหารโรงเรียนที่จัดโอกาสให้ครูร่วมมือจัดทำหลักสูตร ให้สอดคล้องกับมาตรฐานและแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ งานบริหารงานการสอน มีหน้าที่กำกับความก้าวหน้าของนักเรียน อ้างถึงการที่ผู้บริหารโรงเรียน ใช้ผลของการทดสอบเพื่อกำหนดเป้าหมาย ประเมินหลักสูตร ประเมินการการสอนและวัดผล ความก้าวหน้าไปสู่เป้าหมายของโรงเรียนการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีในโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรม ปกป้องเวลาสอน ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ ปรากฏกายให้เห็นเสมอ ให้ขวัญกำลังใจแก่ครู ส่งเสริมมาตรฐานทางวิชาการให้เข้มแข็ง ให้ขวัญกำลังใจเมื่อมีการเรียนรู้ งานในหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ เป็นกิจกรรมทางอ้อมที่ช่วยสร้างสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ ที่เป็นบวกผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพล ต่อทัศนคติของนักเรียนและครูโดยอาศัยการจัดรางวัล ซึ่งจะช่วยเสริมแรงให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ และความพยายามเป็นผลดีโดยอาศัยมาตรฐานที่ชัดเจน ที่สามารถรวบรวมสิ่งที่โรงเรียนคาดหวังจากนักเรียน โดยอาศัยการใช้เวลาของโรงเรียนอย่างระมัดระวัง และโดยการเลือกและใช้โครงการพัฒนาครูที่มีคุณภาพสูง คำอธิบายงานในมิตินี้ช่วยรวบรวมกิจกรรมต่าง ๆ ที่จำเป็นเพื่อให้มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ที่ดีโดยอาศัยกิจกรรมทางอ้อมเหล่านี้

2.3.5.13 ลักษณะพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของ Murphy

Murphy (1990, pp. 163-200) ได้ศึกษารวบรวมพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ อย่างเป็นระบบและเข้าใจได้ง่าย โดยได้สังเคราะห์จากผลของการวิจัยจากวรรณกรรม เอกสารเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผล การปรับปรุงโรงเรียน การพัฒนาครู และการเปลี่ยนแปลงองค์การ อาศัยการศึกษาวรรณกรรมนี้เขาได้สร้างกรอบภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งรวมเอาการศึกษาวิจัยและข้อค้นพบเอาไว้มาก กรอบงานนี้ประกอบด้วยมิติภาวะผู้นำทางวิชาการ 4 มิติ แล้วแยกออกเป็น 16 บทบาทหรือพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ 4 มิติ ได้แก่ การสร้างพันธกิจ และเป้าหมายการบริหารหน้าที่การผลิตทางการศึกษา การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ และการพัฒนาสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะได้กล่าวถึงและชี้ให้เห็นบทบาทหรือพฤติกรรมต่างๆ ของผู้นำทางวิชาการในแต่ละมิติ การสร้างพันธกิจและเป้าหมาย เป็นเรื่องพื้นฐานในการสร้างความรู้สึกว่ามีจุดประสงค์ร่วม และ

เชื่อมโยงการทำงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียนที่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์เดียวกัน เมอร์ฟีได้แยกมิตินี้ออกเป็นพฤติกรรมหลักของผู้บริหารโรงเรียน ในการจัดทำกรอบเป้าหมายโรงเรียน และการสื่อสารเป้าหมายโรงเรียนให้เป็นที่เข้าใจ การจัดทำกรอบเป้าหมายโรงเรียน คือการกำหนดเป้าหมายที่เน้นผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนทุกคน โดยการรวบรวมข้อมูล ผลการเรียนของนักเรียนทั้งที่ผ่านมา และที่เป็นปัจจุบัน และการรวมหน้าที่รับผิดชอบของครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสื่อสารเป้าหมายบ่อย ๆ ให้เป็นที่เข้าใจ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการแก่นักเรียน ผู้ปกครองและครู เน้นย้ำความสำคัญว่าเป้าหมายช่วยชี้ว่าโรงเรียนต้องมีกิจกรรมอะไรบ้างการบริหารหน้าที่การผลิตทางการศึกษาของโรงเรียนเป็นมิติที่สอง มิตินี้เน้นพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ผู้นำทางวิชาการส่งเสริมการสอนที่มีคุณภาพ โดยการจัดประชุมและประเมินครู การเยี่ยมห้องเรียน การให้คำแนะนำเฉพาะและสะท้อนผลการสอนและกระบวนการเรียนรู้ กำหนดงานของครูเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่การเรียนรู้ของนักเรียน (Murphy, 1990; Teddlie & Stringfield, 1993)

นอกจากนี้ ผู้บริหารโรงเรียนยังต้องจัดและป้องกันเวลาการสอนโดยให้ถือว่าเป็นนโยบายและกลยุทธ์ของโรงเรียน ร่วมกับครูบริหารจัดการหลักสูตรเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานของรัฐ แบบการประเมินของรัฐและหลักสูตรของเขตพื้นที่การศึกษา ผู้นำทางวิชาการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนบ่อย ๆ และเป็นแบบอย่างในการใช้ข้อมูลเพื่อกำหนดเป้าหมายและประเมินการสอนการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้มีองค์ประกอบ ได้แก่ พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อปทัสฐาน ความเชื่อ และทัศนคติของครู นักเรียน และผู้ปกครอง ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมการพัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียนที่มีประโยชน์ต่อการเรียนการสอนโดยการสร้างความคาดหวังการให้ขวัญกำลังใจแก่ครูและนักเรียน และส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู มิตินี้เกี่ยวข้องโดยตรง กับกระบวนการการเรียนการสอนคือการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนงานการเรียนการสอน มิตินี้ชี้ให้เห็นว่าผู้นำทางวิชาการสร้างโครงสร้างและกระบวนการขององค์การ ที่สนับสนุนกระบวนการการเรียนการสอน ผู้บริหารโรงเรียนที่ทำตัวเป็นตัวอย่างในมิตินี้สร้างสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบ ผู้บริหารโรงเรียนเช่นนี้จะให้โอกาสแก่นักเรียนเข้ามาเกี่ยวข้องอย่างมีความหมายพัฒนาความร่วมมือและความสามัคคีของครู รักษาทรัพยากรภายนอกที่สนับสนุนเป้าหมายของโรงเรียน และรวมสายสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียน

กรอบแนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการของเมอร์ฟี (Murphy’s instructional leadership comprehensive framework) ที่แสดงให้เห็นในตารางที่ 2.6 ทำให้เห็นการทดสอบเพิ่มเติมเกี่ยวกับผู้นำทางวิชาการ อย่างไรก็ตาม กรอบแนวคิดนี้ ซึ่งพัฒนามาจากการสังเคราะห์เอกสาร ก็ยังไม่ได้ทดสอบให้เป็นที่ประจักษ์ ยังไม่เห็นชัดเจนว่า ผู้นำที่แสดงพฤติกรรมจากทุกมิติ เป็นผู้มีความตระหนักอย่างมากจากเป้าหมายพื้นฐานของโรงเรียน นั้น คือผลสัมฤทธิ์สูงของนักเรียน

ตารางที่ 2.4 ลักษณะพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของ Murphy

พัฒนาพันธกิจและเป้าหมาย	บริหารหน้าที่การผลิตทางการศึกษา	ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้เชิงวิชาการ	พัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
-จัดทำกรอบเป้าหมายของโรงเรียน -สื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนให้เป็นที่เข้าใจ	-สนับสนุนส่งเสริมการสอนที่มีคุณภาพ -นิเทศและประเมินการสอน -จัดหาเวลาและปกป้องเวลาของการสอน - ประสานงานการจัดและใช้หลักสูตร - กำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน	- สร้างความคาดหวังและมาตรฐานที่เป็นบวก - ปรากฏกายให้เห็นอยู่บ่อย ๆ - ให้ขวัญกำลังใจแก่ครูและนักเรียน - ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู	- สร้างสิ่งแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ที่เป็นระเบียบและปลอดภัย - จัดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมีความหมาย - พัฒนาให้มีความร่วมมือและความสามัคคีในหมู่ครู - รักษาทรัพยากรภายนอกที่สนับสนุนเป้าหมายของโรงเรียน - สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียนให้เข้มแข็ง

2.3.5.14 ลักษณะพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของ Alig-Mielcarek and Hoy (2005)

ตารางที่ 2.5 ลักษณะพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการแนวคิดของ Alig-Mielcarek and Hoy

กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนและสื่อสารให้เป็นที่เข้าใจถึงเป้าหมายที่ใช้ร่วมกัน	**กำกับติดตามและจัดให้มีการสะท้อนผลกระบวนการสอนและการเรียน**	**ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครูของโรงเรียนอย่างกว้างขวาง**
- ผู้นำทำงานกับครูอย่างมีความร่วมมือเพื่อกำหนดสื่อสารและใช้เป้าหมายร่วมของโรงเรียน - ใช้เป้าหมายในการตัดสินใจงานขององค์การ ในการทำให้การปฏิบัติการสอนมีความสอดคล้องตามเป้าหมายในการซื่อวัสดุอุปกรณ์ตามหลักสูตรและจัดให้มีจุดหมายเพื่อก้าวหน้า เป้าหมายเหล่านี้มุ่งเน้นให้ครูบรรลุพันธกิจร่วมกัน	มิตินี้เกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้นำทางวิชาการในเรื่องของหลักสูตรวิชาการ กิจกรรมเหล่านี้ได้แก่ - การปรากฏกายให้เห็นอยู่ทั่ว ไปในโรงเรียน - พูดคุยกับนักเรียนและครู - ให้คำชมและสะท้อนความคิดเห็นสู่นักเรียน ครูและชุมชนเกี่ยวกับผลของการปฏิบัติงานทางวิชาการ - สร้างความมั่น ใจว่าเวลา - การเรียนการสอนของโรงเรียนจะไม่ถูกรบกวน	ในมิตินี้เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตผู้นำทางวิชาการ - ส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์นักเรียนให้มากขึ้น โดยอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูล โอกาสในการพัฒนาวิชาชีพครูที่สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน - จัดหนังสือเกี่ยวกับอาชีพของครูจัดตำราและแหล่งข้อมูลอื่น ๆ ให้ครู

2.3.5.15 ลักษณะพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของ Jazzar and Algozzine

Jazzar and Algozzine (2007, p. 25) กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการ จะต้องมีพฤติกรรมที่ให้การสนับสนุนความสำเร็จของนักเรียนทุกคน คือ 1) อำนวยความสะดวกเรื่องการพัฒนาการเชื่อมต่อ การสนับสนุนและการให้บริการวิสัยทัศน์ด้านการเรียนรู้แก่ชุมชน 2) การสนับสนุนด้านการศึกษาการรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมของสถานศึกษาและหลักสูตรการเรียนการสอน มีส่วนช่วยในการเรียนรู้ของนักเรียนและความก้าวหน้าด้านวิชาชีพครู 3) การบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในด้านความปลอดภัย ทรัพยากร และสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ 4) ให้ความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน 5) ยึดหลักคุณธรรม ยุติธรรมและการแสดงออกทางจริยธรรม และ 6) มีความเข้าใจสภาพการเมืองการปกครอง 7) ด้านสังคมและสภาพทางวัฒนธรรม

2.3.5.16 ลักษณะพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของประสิทธิ์ เขียวศรี และคณะ

ประสิทธิ์ เขียวศรี และคณะ (2548) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 3 ด้าน 23 ข้อ ดังแสดงในตารางที่ 26

ตารางที่ 2.6 ลักษณะพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของประสิทธิ์ เขียวศรี และคณะ

ด้านการบริหารจัดการโรงเรียน	ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร และการสอน	ด้านการบริหารตนเอง ทีมงานและชุมชน
1. การวางแผนยุทธศาสตร์ 2. การวางแผนปฏิบัติการ 3. การจัดโครงสร้างองค์การที่สนับสนุนการใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการ 4. การบริหารการเปลี่ยนแปลง 5. การระดมทรัพยากร 6. การสร้างช่องทางการมีส่วนร่วมตัดสินใจของฝ่ายต่าง ๆ	1. การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2. การพัฒนาความสามารถและคุณภาพในการสอนของครู 3. การนิเทศการสอนของครู 4. การประเมินผลการเรียนการสอนของครูและนักเรียน 5. การออกแบบสร้างและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 6. การประสานงานหลักสูตร 7. กำกับดูแลการใช้หลักสูตร 8. การกระตุ้นให้กำลังใจครูและนักเรียนในการเรียนการสอน 9. การสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียน	1. การเป็นแบบอย่างคุณธรรมจริยธรรม 2. การเป็นแบบอย่างในทางการเรียนการสอน 3. การยอมรับความแตกต่างทางความคิดและการกระทำของผู้อื่น 4. การคิดนอกกรอบ 5. การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้มีความเป็นผู้นำ 6. การสื่อสาร 7. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานและชุมชน

2.4 การสังเคราะห์และพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการที่ใช้ในการวิจัย

2.4.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบหลักสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการ

ตามที่ผู้วิจัยได้เสนอความหมายของสมรรถนะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นเชิงสรุป จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องสมรรถนะและภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามที่เสนอแล้วในข้อ 3.1 ทำ

ให้เห็นภาพของสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ว่าเป็นเชิงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหาร โดยแสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งสามารถโน้มน้าว จูงใจ หรือชี้นำให้บุคลากรในสถานศึกษาทุกฝ่าย และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ให้มีความร่วมมือในการปฏิบัติงานทางวิชาการ เพื่อนำไปสู่การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดหมายของการจัดการศึกษาอย่างก็ตาม ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า ความหมายของคำว่า “สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการ” ดังกล่าว มีลักษณะที่ใกล้ชิดและมีขอบข่ายทับซ้อนอยู่ในคำว่า “ภาวะผู้นำทางวิชาการ” ไม่สามารถแยกขาดจากกันได้ชัดเจน ฉะนั้น ในการศึกษาลและวิเคราะห์องค์ประกอบของของสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อาจจำเป็นต้องใช้แนวคิดของที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะผู้นำทางวิชาการประกอบการพิจารณาด้วย ดังนี้

1) กัญจนา สัณฐาน (2563) ได้กล่าวว่า กลยุทธ์ในการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่ชนบท เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามจุดเน้นของนักเรียนประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ ดังนี้ กลยุทธ์ที่ 1 คือ สร้างภาคีเครือข่ายการเรียนรู้ กลยุทธ์ที่ 2 คือ พัฒนาการบริหารงานงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ 3 คือ เสริมสร้างสมรรถภาพครูและบุคลากร และกลยุทธ์ที่ 4 คือ พัฒนาแหล่งเรียนรู้สู่ความยั่งยืน

2) รักษิต สุทธิพงษ์ (2560) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ผู้นำในการริเริ่มใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน องค์ประกอบที่ 2 วิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบที่ 3 ส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู องค์ประกอบที่ 4 นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการสอนของครู และองค์ประกอบที่ 5 จัดบรรยากาศเพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียน

3) วุฒินันท์ แสงสิริวัฒน์ (2565) ได้กล่าวว่า พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาได้แก่ (1) ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน มีการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน (2) ด้านการจัดการเรียนการสอน มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำ งานวิจัยในชั้นเรียน การผลิตสื่อและนวัตกรรมในการเรียนรู้ (3) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทาง วิชาการ มีการจัดกิจกรรมทักษะวิชาการภายในโรงเรียน การเข้าร่วมการสอบประเมินในระดับต่างๆ เพื่อดูพัฒนาการของนักเรียน 4) ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน มีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ในการทำงานร่วมกัน (5) ด้านการกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน มีการกำหนดขอบเขตของงานหรือกำหนดบทบาทหน้าที่ขององค์การตามโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียน 6) ด้านการนิเทศติดตาม

การจัดการเรียนการสอน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้ตัวชี้วัดผลงานหลัก กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนรายงานความก้าวหน้าผลการปฏิบัติงาน

4) สุรัสวดี ปุยะติ (2562) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครมีองค์ประกอบหลัก 7 องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบหลักที่ (1) การมีวิสัยทัศน์ (2) การจัดการด้านหลักสูตร 3) การจัดกระบวนการเรียนรู้ (4) การจัดบรรยากาศให้ เอื้อต่อการเรียนรู้ (5) การพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี (6) การสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร (7) วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้

5) มณีรัตน์ ประเสริฐผล (2563) ได้กล่าวว่า 1) ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของ

6) กัญญ์ณพัชร์ เพิ่มพูน (2561) ได้กล่าวว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ภาคใต้ ตามความคิดเห็นของครู มีดังนี้ 1) ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษา 2) ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 3) ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา 4. ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

7) พรวลี ตรีประภากร (2564) ได้กล่าวว่า สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า (1) สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (3) สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน (4) สมรรถนะผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน มีจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านคุณลักษณะเฉพาะตัว ด้านทักษะ และด้านภาพลักษณ์ทัศนคติ เจตคติ และค่านิยมที่เหมาะสม

8) ศราวุธ ทองอากาศ (2560) ได้กล่าวว่า (1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราดโดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราดจำแนกตามสถานภาพ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราดจำแนกตามสถานภาพ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

9) สุธามาศ อุชชิน (2563) ได้กล่าวว่า การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า (1) ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (2) ครูที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน

10) พรชัย อินอ้อย (2563) ได้กล่าวว่า (1) ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้น ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก (2) ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า10 ปีมีความคิดเห็นมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี

11) เกตุอัมพร มียิ่ง (2560) ได้กล่าวว่า ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ พบว่า (1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (2) คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูมี 4) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

12) ปภาวรินทร์ สมจิต (2564) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษา พบว่า (1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ด้านบุคลิกภาพที่ดี และด้านความสามารถ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ภูมิหลังและประสบการณ์ที่ดี (2) คุณภาพผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านดี และด้านมีสุขรองลงมาคือ ด้านเก่ง 3) ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ด้านภูมิหลังและประสบการณ์ที่ดี ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านความสามารถ ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน หลักธรรมมาใช้ในการบริหารและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นผู้ที่มีความรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษา เป็นผู้มีทักษะ 3 ด้าน คือ ด้านทางการจัดการ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านเทคนิค มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรและผู้เรียนอย่างมีศักยภาพ

13) เกตุสุดา กิ้งการจร (2562) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (1) ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนได้กำหนดขอบเขตด้านวิชาการ โดยให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมมีประเมินความต้องการของครู เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการ มีการพัฒนา เป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน และพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อมาปรับปรุงการเรียน การสอนอย่างมีประสิทธิภาพ (2) ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงด้านเป้าหมายด้านวิชาการ จัดให้มีการแลกเปลี่ยน ความคิดเป็นของครู เพื่อพัฒนาเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของโรงเรียน มีการสื่อสารให้บุคลากรทุก ฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน โดยการจัดทำโปสเตอร์หรือป้ายประกาศที่แสดง ให้เห็นถึงการให้ ความสำคัญแก่งานด้านวิชาการของโรงเรียน (3) ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา ตระหนักถึงความสำคัญของงานวิชาการ ซึ่ง

เป็นหัวใจหลัก ของสถานศึกษามีการกำกับติดตาม ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมาย ด้านวิชาการของโรงเรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดหมายของ หลักสูตรมีการเยี่ยมเยียนอย่างไม่เป็นทางการการสนับสนุนด้านการสอน และมีการจดบันทึกการให้ผลย้อนกลับการให้ผลย้อนกลับแก่ครู (4) ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร กำหนดการใช้หลักสูตรไว้อย่างชัดเจน เพื่อใช้ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนในการนำหลักสูตรไปใช้ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู ให้สอดคล้องกับจุดหมาย ของหลักสูตร และกำกับดูแลการสร้างแบบทดสอบ วัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ตรง ตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังแต่ละสาระการเรียนรู้ ส่งเสริมสนับสนุนในการแสวงหาความรู้จากสื่อ แหล่งการเรียนรู้และให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่นักเรียน เพื่อนำข้อมูลเหล่านั้นไปใช้สร้างสรรค์ความรู้ของตน (5) ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการสำรวจผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน เพื่อกำหนดเป้าหมายของ โรงเรียน มีการจัดระบบให้มีการแจ้งผลการทดสอบทางการเรียนให้นักเรียนและผู้ปกครองทราบ อย่างรวดเร็ว ใช้ผลจากการทดสอบเพื่อจัดโครงการสอนพิเศษให้เหมาะสมกับนักเรียน และมีการ ประเมินหลักสูตร เพื่อวางแผนพัฒนาผู้เรียน (6) ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน อาจเป็นเพราะทางสถานศึกษาได้มีการวางแผนหรือมาตรการในการควบคุมการใช้เวลาในการสอนไว้ล่วงหน้า เพื่อให้การดำเนินการจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ มีการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ กำหนดการตรวจเยี่ยมชั้นเรียนของผู้บริหารและแนวปฏิบัติในการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน (7) ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการกับครู แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูและนักเรียนเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นปัญหาต่างๆ มีการจัดครูสอนแทน จัดสอนซ่อมเสริมหรือจัดกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของนักเรียน จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับข้อมูลในการพัฒนาสถานศึกษาและก่อให้เกิดการสื่อสาร ที่มีความหมายระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครู ซึ่งจะก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีที่จะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษา (8) ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู มีความเป็นมิตร มีความสามารถในการสร้างกำลังใจในการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในบังคับบัญชา มีการให้ใบประกาศเกียรติคุณ ยกย่องให้เกียรติ สนับสนุนการปรับเลื่อนวิทยฐานะของบุคลากรให้สูงขึ้น ส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษารับการพัฒนาทักษะความรู้อยู่เสมอ (9) ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู มีความสามารถจัดการเรียนการสอนตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ได้รับการพัฒนาตรงตามความต้องการ มีการสนับสนุนครูเข้ารับการอบรมทางวิชาการ ที่สอดคล้องเป้าหมายของโรงเรียน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำทักษะต่างๆที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จัดให้มีการฝึกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อช่วยให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ (10) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้าง

มาตรฐานด้านวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาจัดทำหลักสูตร ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีภูมิปัญญาท้องถิ่นมาร่วมจัดการเรียน การสอน สนับสนุนให้มีการทำวิจัยในชั้นเรียน ส่งเสริมการจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนการ สอนพัฒนาครูและบุคลากรให้รู้และเข้าใจในการจัดการเรียนการสอน ประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจกับชุมชนในการจัดการเรียนการสอนประเมินผลการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ 11) ด้านการจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้ การจัดสิ่งที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน นอกเหนือจากการเรียนในห้องเรียน เช่น จัดมุมหนังสือ มุมการศึกษาผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต พร้อมสนับสนุนและจัดหาสื่อที่ส่งเสริมการเรียนการสอนแก่ครูผู้สอน อีกทั้งสนับสนุนด้านการฝึกอบรมครูผู้สอนในการพัฒนาสื่อการเรียนทำให้ครูสามารถพัฒนานวัตกรรม สื่อการเรียนการสอนมาใช้ส่งเสริมการเรียนการสอน

14) วิภา ทองหงา (2554) ได้กล่าวว่า ผลการประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ (1) การประกันคุณภาพการศึกษา (2) การพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของนักเรียน (3) การนิเทศการศึกษา (4) การแนะแนวการศึกษา (5) การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (6) สื่อการเรียนการสอน มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้องและใช้ประโยชน์ได้จริง

15) กมล ตราชู (2554) ได้กล่าวว่า การพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเทศบาล พบว่า มีองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ คือ (1) องค์ประกอบหลักด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย (2) องค์ประกอบหลักด้านการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (3) องค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร (4) องค์ประกอบหลักด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (5) องค์ประกอบหลักด้านการส่งเสริมคุณภาพนักเรียน

16) สมบูรณ์ บูรศิริรักษ์ (2564) ได้กล่าวว่า การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา การกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

17) สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ (2556) ผู้บริหารและครูมีความรู้ ทักษะและเทคนิคการนิเทศภายในตลอดจนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ผู้นิเทศภายใน และกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม

18) พงศธร สารศร (2566) ที่ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (1) ด้านการกำหนดพันธกิจ (2) ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูได้ร่วมมือกันเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้เหมาะแก่การเปลี่ยนแปลงของบริบททางสังคม (3) ด้านการนิเทศการสอน (4) ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน (5) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนใน

การจัดกระบวนการเรียนรู้มีการสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้นอกโรงเรียนในการจัดกระบวนการเรียนรู้และจัดให้มีการกำกับติดตามการใช้สื่อในการจัดการเรียนการสอน

19) วิณัฐธพัชร์ โพธิ์เพชร (2563) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา คือด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมการวิจัยนวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านการพัฒนาครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการสอน และด้านการนิเทศกำกับ ติดตามการสอน

20) ดวงกมล เปียทอง (2554) ได้กล่าวว่า รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออก พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ได้แก่ ความสำเร็จของผู้บริหาร บทบาทผู้นำของผู้บริหาร ทักษะการบริหารของผู้นำ ความสามารถในการบริหารของผู้นำ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารหลักสูตรและการสอน การพัฒนาครู การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ การสร้างสัมพันธภาพของผู้นำ และการพัฒนานักเรียน

21) พงศ์เทพ เขม้นกสิกรรม (2564) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่าครูมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ และด้านการจัดการเรียนการสอน โดยครูที่ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีการรับรู้มากกว่าครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

22) Alig-Mielcarek and Hoy (2005) ได้ทำการศึกษาวิจัยวิเคราะห์ตามหลักทฤษฎีและที่ปรากฏเกี่ยวกับธรรมชาติ ความหมายและอิทธิพลของภาวะผู้นำทางวิชาการ มีข้อสรุปจากการวิจัยว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหน้าที่สำคัญ แต่ภาวะผู้นำทางวิชาการเพียงอย่างเดียว คงไม่สามารถช่วยให้มีผลสัมฤทธิ์ในระดับสูงได้ ความจริงแล้ว บทบาทนี้มีผลทางอ้อม ผลโดยตรงนั่นเกิดจากการมุ่งเน้นทางวิชาการของโรงเรียน รูปแบบและการวัดผลภาวะผู้นำทางวิชาการที่พัฒนาขึ้น ในงานวิจัยนี้ได้จากการศึกษาวรรณกรรมที่สำคัญและช่วยให้นักวิจัยคนอื่นๆ มีเครื่องมือที่เชื่อถือได้ เป็นที่สงสัยกันว่าความเข้าใจเรื่องการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในบริบทของโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จได้ดีกว่าที่มีบริบทเหมาะสมเพื่อการใช้ภาวะผู้นำผู้บริหารโรงเรียน จะเป็นผู้มีประสิทธิผลในการเพิ่มพูนผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ถ้าหากว่าพวกเขาเหล่านั่นหันไปใส่ใจกับการพัฒนาบรรยากาศของโรงเรียน โดยมุ่งเน้นทางวิชาการให้มาก สร้างเป้าหมายร่วมกันกับครู จัดให้มีการสะท้อนความคิดเห็นต่อครูเกี่ยวกับความก้าวหน้าของนักเรียน ฟังเสียงของครู และจัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพครูในเรื่องที่เกี่ยวข้องกัน เพิ่มความขลังที่สั่งสมกันมาให้กับโรงเรียน และส่งเสริม

ความร่วมมือและความไว้เนื้อเชื่อใจระหว่างครู ผู้ปกครองและนักเรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการไม่ใช่กระสุนมหัศจรรย์ แต่ก็เป็นส่วนหนึ่งของหลักการของผู้บริหารโรงเรียน ที่จะใช้พัฒนาบริบทของโรงเรียนให้ครู และนักเรียนประสบความสำเร็จได้ ถึงเวลาที่จะต้องเคลื่อนไปให้มากกว่าคำบรรยายสวยหรูของคำว่าภาวะผู้นำ ไปสู่การทำงานหนักเพื่อเข้าใจธรรมชาติที่ซับซ้อน ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในโรงเรียน ในท้ายที่สุดเราก็ต้องหาสมบัติมีค่าของโรงเรียนต่อไป สมบัติมีค่าอย่างเช่น การเน้นทางวิชาการซึ่งผู้นำสามารถเปลี่ยนแปลงเพื่อเอาชนะความล้าหลังที่เป็นลบของสถานนะต่ำทางเศรษฐกิจและสังคม

23) แมคอีวาน (McEwan, 2003, pp. 135-148) สังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะผู้นำทางวิชาการ สรุปขอบเขตด้านเนื้อหาที่ศึกษา ดังนี้ (1) การกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายและภารกิจของสถานศึกษา (2) การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา (3) การนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของครู (4) การส่งเสริมบรรยากาศด้านวิชาการ (5) การส่งเสริมพัฒนาศักยภาพครู

24) Mielcarek และ Hoy (2005) ได้ทำการศึกษาวิจัย วิเคราะห์ตามหลักทฤษฎีและที่ปรากฏเกี่ยวกับธรรมชาติ ความหมายและอิทธิพลของภาวะผู้นำทางวิชาการ ได้ปรับแนวความคิดของ Hallinger เกี่ยวกับภาวะผู้นาทางวิชาการ

(1) สนับสนุนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพครู, ซึ่งเป็นกิจกรรมที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของโรงเรียน, จัดให้มีกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติการสอนที่ดี, วางแผนการพัฒนาวิชาชีพครูที่จำเป็นต่อครูและเป็นที่ต้องการ, ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาวิชาชีพของครูเป็นรายบุคคล, วางแผนร่วมกับครูในการจัดอบรมการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียน, จัดหาวัสดุอุปกรณ์และแหล่งความรู้ทางวิชาชีพให้แก่ครู, จัดตารางเวลาการฝึกอบรมภายในเพื่อให้เกิดความร่วมมือกันในหมู่ครู

(2) กำหนดเป้าหมายร่วมกันและสร้างความเข้าใจกับเป้าหมายนั้น ใช้ข้อมูลจากผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเพื่อเป็นแนวทางการอภิปรายของคณะครูเกี่ยวโครงการสอน, สนับสนุนให้ครูใช้การวิเคราะห์ข้อมูลความก้าวหน้าทางวิชาการของนักเรียน, ร่วมมือกับครูสร้างเป้าหมายทางวิชาการโดยใช้ข้อมูลเป็นตัวขับเคลื่อน, ทำความเข้าใจกับคณะครูเกี่ยวกับเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน, ร่วมทำงานกับครูในการตีความข้อมูลการประเมินเพื่อนำไปใช้ในการสอน, ใช้เป้าหมายของโรงเรียนในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานวิชาการ, สร้างเป้าหมายของโรงเรียนที่ส่งเสริมให้มีมาตรฐานที่สูงและความคาดหวังที่สูงเพื่อนักเรียนทุกคน, ตั้งมาตรฐานที่สูงและสามารถบรรลุผลได้เพื่อนักเรียนทุกคน, เข้าเยี่ยมห้องเรียนเพื่อให้มั่นใจว่าการสอนในห้องเรียนตรงตามเป้าหมายของโรงเรียน, กำกับติดตามการปฏิบัติในห้องเรียนเพื่อให้สอดคล้องกับหลักสูตรของเขตพื้นที่เขตการศึกษา, ทำงานกับนักเรียนในเรื่องทางวิชาการ, อยู่ในโรงเรียนตลอดเวลางาน, สังเกตครูเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ ไม่ใช่เพื่อการประเมิน, ประเมินครูเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติการสอน

(3) กำกับติดตามและจัดให้มีการสะท้อนผลกระบวนการสอนและการเรียน ให้ผลสะท้อนเฉพาะตัวต่อการสอนของครูและต่อการเรียนของนักเรียน

25) Quah Cheng Sim (2011, abstract) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศมาเลเซีย ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของการศึกษา คือ ตรวจสอบบทบาทความเป็นผู้นำทางด้านวิชาการและขอบเขตประสบการณ์ครูใหญ่ของมาเลเซีย นอกจากนี้ยังตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างระดับของการเป็นผู้นำทางวิชาการและระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน PIMRS แบบสอบถามปรับจาก Hallinger (1987) และการจ้างงานการศึกษาครั้งนี้ โดยใช้ครู 220 คน ผลการวิจัยพบว่าครูใหญ่ในมาเลเซียที่ประสบความสำเร็จต้องดำเนินการ 7 มิติของบทบาทความเป็นผู้นาทางวิชาการและระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ดังนั้นบทบาทความเป็นผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญในการผลิตผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้นในโรงเรียน

26) Drago-Severson (2004) ไดทำการวิจัยเชิงคุณภาพ แสดงการยอมรับวาผูบริหารสถานศึกษาเปนคนสำคัญในการสงเสริมการเรียนรูของครูและในการกำหนดว่าสถานศึกษาต้องทำอะไรเพื่อส่งเสริมการเรียนรูของครู การวิจัยยังแสดงใหเห็นวา การที่ผูบริหารสถานศึกษา สงเสริมการพัฒนาครูก็คือการสงเสริมการเรียนรูของนักเรียน องคประกอบ 4 ประการคือ การทำงานเปนหมูคณะ การใหบทบาทภาวะผูนำ การเรียนรูแบบสืบคน และการกำกับติดตาม ขอคนเหลานี้ชวยในการปรับไปสูรูปแบบภาวะผูนำแบบรวมมือที่จัดใหผูบริหารสถานศึกษา อยูในสถานะที่มีบทบาทเปนผูเชี่ยวชาญนอยลงหรือ ใชอำนาจนอยลงและอยูในบทบาทที่ใชภาวะผูนำรวมกับคนอื่นๆในสถานศึกษา ภาวะผูนำแบบรวมมือแตกตางอยางมากจากภาวะผูนำทางวิชาการประเภทที่ใชอำนาจเหนือหรือสั่งหรือควบคุม การสรางและยอมรับขีดความสามารถทางภาวะ ผูนำในตัวผูอื่น เปนเรื่องในทฤษฎีการ สรางองคความรู (Constructivist Theory) ที่ตองการการสรางความหมาย และสรางความรูสึกโดยอาศัยการมีปฏิสัมพันธกับผูอื่น

27) เมอร์ฟี่ (Murphy, 1990) จำแนกมิตินี้ออกเป็นบทบาทหรือพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่สำคัญ 2 บทบาท คือ กำหนดกรอบเป้าหมายของโรงเรียนและสื่อสาร เป้าหมายของโรงเรียน การกำหนดกรอบเป้าหมายของโรงเรียนเป็นการกำหนดเป้าหมายที่เน้นไปที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสำหรับนักเรียนทุกคน การรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนของนักเรียนในอดีตและปัจจุบันและรวมทั้งความรับผิดชอบของครูเพื่อบรรลุเป้าหมาย การสื่อสารเป้าหมายอย่างสม่ำเสมอทั้งทางการและไม่เป็นทางการให้กับนักเรียน ผู้ปกครองและครู โดยเน้นที่ความสำคัญในประเด็นเป้าหมายของโรงเรียนนำทาง ชี้แนะกิจกรรมของโรงเรียน มิติที่ 2 การจัดการหน้าที่ในการผลิตทางการศึกษาของโรงเรียนเป็นมิติที่ 2 มิตินี้ เน้นพฤติกรรมการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียน ผู้นำทางด้านการเรียนการสอนทำหน้าที่ในการส่งเสริมคุณภาพ การสอนโดยการจัดประชุมทางวิชาการให้กับครูและการประเมินผลการเยี่ยมชั้นเรียน การจัดให้คำแนะนำเป็นเฉพาะและให้ข้อมูลป้อนกลับ

ในกระบวนการสอนและการเรียนรู้และกำหนดงานมอบหมายของครูให้ได้ประโยชน์สูงสุดของ การเรียนของนักเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจัดสรรเวลาเรียนและพิทักษ์เวลาเรียนด้วย นโยบายและระเบียบปฏิบัติ ผู้บริหารโรงเรียนทำงานร่วมกับครูในการประสานงานหลักสูตร โดยเป้าหมายของโรงเรียนและวัตถุประสงค์กับมาตรฐานการศึกษาชาติ การประเมินผลและหลักสูตรระดับเขต การศึกษามีความเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ผู้นำทางวิชาการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนเป็นระยะ รูปแบบผู้นำทางวิชาการใช้ข้อมูลในการประเมินอย่างไรใน การกำหนดเป้าหมายและประเมินการเรียนการสอน (Murphy, 1990) มิติที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการกล่าวถึงพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อ บรรทัดฐานความเชื่อและทัศนคติของครู นักเรียนและผู้ปกครองนักเรียนของโรงเรียน (Murphy, 1990) มิติด้านนี้ เกี่ยวข้องโดยตรงกับกระบวนการสอนและการเรียนรู้ในชั้นเรียนและมิติที่ 4 การพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงาน มิตินี้แสดงถึงผู้นำทางวิชาการจะสร้างโครงสร้างองค์การและกระบวนการอย่างไรในการสนับสนุนกระบวนการสอนและการเรียนรู้ ผู้บริหารโรงเรียนสร้างสภาวะแวดการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบ จัดโอกาสต่าง ๆ เพื่อการมีส่วนร่วมของนักเรียนที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาความร่วมมือของครูและความเหนียวแน่นของกลุ่ม การจัดหาทรัพยากรภายนอกใน การสนับสนุนเป้าหมายของโรงเรียนและเชื่อมโยงระหว่างบ้านและโรงเรียน กรอบแนวคิด เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของเมอร์ฟี่ (Murphy, 1990)

28) Krug (1993) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งพิจารณาโดยเสนอแนวคิดว่า ประกอบด้วย 1) การกำหนดพันธกิจของโรงเรียน 2) การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน 3) การนิเทศการสอน 4) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน 5) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน

29) ปาจัก Pajak (2002) ที่ว่าในฐานะที่เป็นผู้นำทางการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนต้องแสดงบทบาทเป็นผู้ช่วยเหลือครูในด้านต่าง ๆ กล่าวคือ 1) เป็นผู้สร้างสิ่งแวดล้อมสนับสนุนให้ครูประสบความสำเร็จทางวิชาชีพได้ (2) เป็นผู้มีจิตใจเปิดกว้างและมีวิสัยทัศน์ของอนาคตและมีความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์นั้น (3) เต็มใจ มอบอำนาจให้ครูและอนุญาตให้ครูปฏิบัติงานตามแนวความคิดและวิสัยทัศน์ของครูเอง ให้ครูเป็นผู้ที่แสวงหานวัตกรรมและความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง และ 4) เต็มใจรับฟังและพูดคุยกับเสียงเรียกร้องที่สร้างสรรค์ หากผู้บริหารโรงเรียนแสดงบทบาทถูกต้องดังกล่าวจะทำให้ครูทำงานอย่างมีความสุข เป็นตัวของตัวเอง สามารถตัดสินใจเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างอิสระ ผลการสอนย่อมมีประสิทธิผล ทำให้โรงเรียนมีคุณภาพ

2.4.2 การสังเคราะห์และพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการ

การสังเคราะห์และพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการที่ใช้ในการวิจัยการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการ จากการวิเคราะห์ความสอดคล้องของงานวิจัย แสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องกันในการวิเคราะห์องค์ประกอบและสมรรถนะของภาวะผู้นำ

ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ปราญชลี มะโนเรือง (2559) ได้วิเคราะห์ว่าองค์ประกอบสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน การนิเทศการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาครู การพัฒนานักเรียน และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ทั้งหมดนี้มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาโรงเรียน และการวิจัยนี้ได้เน้นให้เห็นถึงความจำเป็นของการจัดการอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้มีความเป็นเลิศ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชวินทร์ ชวนวัน (2561, หน้า 277-278) ที่ได้ศึกษาเรื่องการประเมินสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและพบว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องมีสมรรถนะหลัก 5 ด้าน คือ สมรรถนะหลักด้านนำการเปลี่ยนแปลง, สมรรถนะหลักด้านนำทางวิชาการ, สมรรถนะหลักด้านนำการบริหารสถานศึกษา, สมรรถนะหลักด้านนำแบบมีส่วนร่วม และสมรรถนะหลักด้านนำพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะย่อยรวม 23 สมรรถนะ ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นถึงการเน้นถึงสมรรถนะภาวะผู้นำที่มีความสามารถในการปรับตัวและการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของปราญชลี มะโนเรือง ที่เน้นการกำหนดวิสัยทัศน์ การบริหารจัดการหลักสูตร และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ซึ่ง นพพร ล่ำสัน ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำและสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา องค์ประกอบหลักที่สำคัญ ได้แก่ การกำหนดทิศทางและนโยบาย การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ การพัฒนาครูและบุคลากร และการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ทั้งหมดนี้สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าภาวะผู้นำและสมรรถนะของผู้บริหารที่มี มีความสอดคล้องกันในการเน้นความสำคัญของภาวะผู้นำและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านต่างๆ ที่ส่งผลการบริหารงานวิชาการดังนี้:

1) สมรรถนะภาวะผู้นำทางการกำหนดทิศทางและนโยบาย: วิเคราะห์ว่าองค์ประกอบสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนต้องเริ่มจากการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ที่ชัดเจน ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นเลิศ เน้นถึงการกำหนดทิศทางและนโยบายในระดับสถานศึกษา

2) สมรรถนะภาวะผู้นำทางการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน: ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอนเป็นองค์ประกอบหลักของสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการจัดการหลักสูตรให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ รวมถึงการนิเทศการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้

3) สมรรถนะภาวะผู้นำทางการพัฒนาครูและบุคลากร: การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพและสมรรถนะในการสอน ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ทั้งนี้เพื่อให้

สอดคล้องกับความต้องการและเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งเป็นประเด็นที่ได้รับการสนับสนุนในงานวิจัยทั้งสามเรื่อง

4) สมรรถนะภาวะผู้นำทางการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้: การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องอได้รับการเน้นในทุกบทความ โดยชี้ให้เห็นว่าการสร้างบรรยากาศเชิงบวกจะช่วยกระตุ้นและส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาในทุกระดับของสถานศึกษา

5) สมรรถนะภาวะผู้นำทางการพัฒนาคุณภาพนักเรียน งานวิจัยแสดงถึงความสำคัญของภาวะผู้นำและสมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ซึ่งมีผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา องค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ การบริหารจัดการหลักสูตร การพัฒนาครูและนักเรียน และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ งานวิจัยยังชี้ให้เห็นถึงสมรรถนะหลายด้านของผู้นำที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนานักเรียน เช่น การนำการเปลี่ยนแปลง การนำทางวิชาการ และการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดี

สรุปได้ว่า สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อสถานศึกษา งานวิจัยนี้สนับสนุนแนวคิดเรื่องการกำหนดทิศทางและนโยบายที่ชัดเจน การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ การพัฒนาครูและบุคลากร และการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ซึ่งทั้งหมดนี้สะท้อนถึงแนวทางที่สอดคล้องกับแนวคิดของปราญชลี มะโนเรือง และชัชวินทร์ ชวนวัน ที่เน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในทุกด้าน แสดงให้เห็นว่าการมีสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบไปด้วย 1) สมรรถนะภาวะผู้นำทางการกำหนดทิศทางและนโยบาย 2) สมรรถนะภาวะผู้นำทางการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน 3) สมรรถนะภาวะผู้นำทางการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ 4) สมรรถนะภาวะผู้นำทางการพัฒนาครูและบุคลากร 5) สมรรถนะภาวะผู้นำทางการพัฒนาคุณภาพนักเรียน

ตารางที่ 2.7 การสังเคราะห์องค์ประกอบหลักของสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

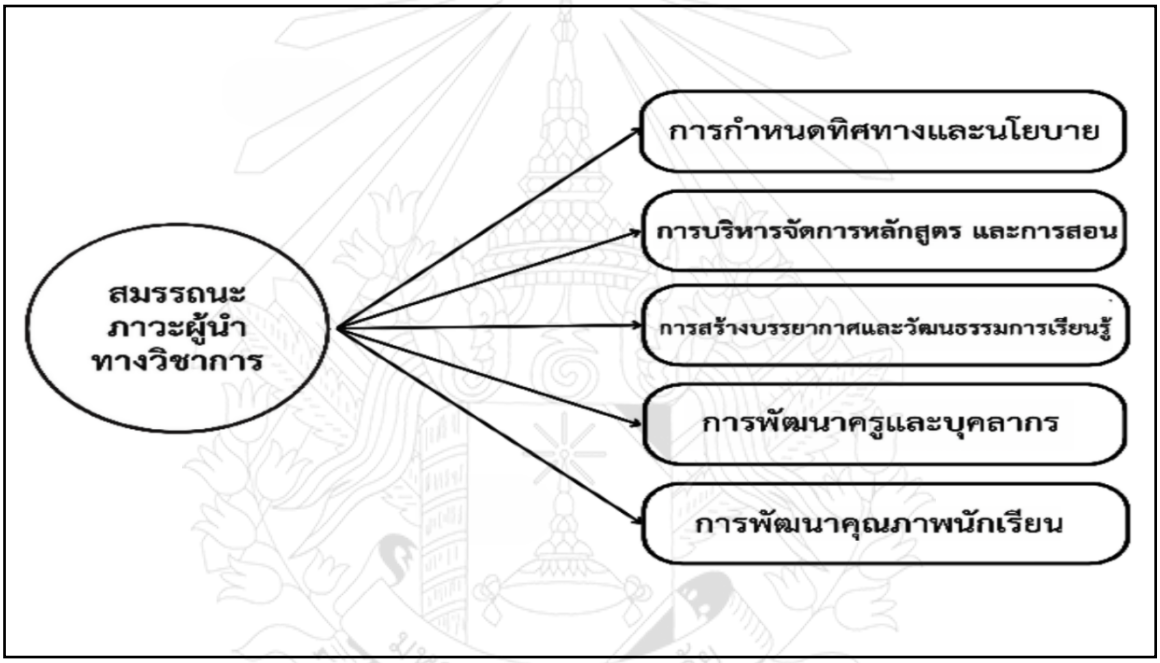
องค์ประกอบหลัก / แหล่งอ้างอิง	1. กัญจนา สัณฐาน (2563)	2. รักษิต สุทธิพงษ์ (2560)	3. วุฒินันท์ แสงสิริวัฒน์ (2565)	4. สุรัสวดี ปุยะดิ (2562)	5. มณีรัตน์ ประเสริฐผล (2563)	6. กัญญ์ณพัชร์ เพิ่มพูน (2561)	7. พรวลี ตรีประถากร (2564)	8. ศราวุธ ทองอากาศ (2560)	9. สุธามาศ อุชชิน (2563)	10. พรชัย อินอ้อย (2563)	11. เกตุอัมพร มียิ่ง (2560)	12. ปภาวรินทร์ สมจิต (2564)	13. เกตุสุดา กิ่งการจร (2562)	14. วิภา ทองหงา (2554: 290)	15. กมล ตราชู (2554)	16. สมบูรณ์ บูรีรักษ์ (2564)	17. สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ (2556)	18. พงศธร สารศร (2566)	19. วิณัฐพัชร์ โพธิ์เพชร (2563)	20. ดวงกมล เปียทอง (2554)	21. พงศ์เทพ เพ็ม้นกลิกรรม (2564)	22. Alig-Mielcarek and Hoy (2005)	23. แมคอีวาน (McEwan, 2003,)	24. Mielcarek และ Hoy (2005)	25. Quah Cheng Sim (2011)	26. Drago-Severson (2004)	27. เมอร์ฟี่ (Murphy, 1990)	2.8. Krug (1993)	29. ปาจัก Pajak (2002)	**ความถี่**	**สรุป (%)**
1. การกำหนดทิศทางและนโยบาย		/	/	/	/				/		/		/		/	/		/	/			/	/	/				/	/	17	56
2. การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน			/	/	/	/	/	/		/			/		/	/	/	/	/	/	/		/				/		/	18	58
3. การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้	/	/	/	/											/	/		/	/	/	/		/		/		/	/	/	15	50
4. การพัฒนาครูและบุคลากร	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		/		/		/	/		/	/	/	/	/	/	/		/		24	80
5. การพัฒนาคุณภาพนักเรียน		/	/		/	/	/	/	/	/	/		/		/		/	/		/	/							/		16	53
6. การสร้างความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้อง	/													/							/								/	4	13
7. ทักษะการเป็นผู้นำ	/											/									/									3	10

ตารางที่ 2.7 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก / แหล่งอ้างอิง	1. กัญจนา สันฐาน (2563)	2. รักษิต สุทธิพงษ์ (2560)	3. วุฒินันท์ แสงธิวัฒน์ (2565)	4. สุรัสวดี ปุยะติ (2562)	5. มณีรัตน์ ประเสริฐผล (2563)	6. กัญญ์ณพัชร์ เพิ่มพูน (2561)	7. พรวลี ตรีประภากร (2564)	8. ศราวุธ ทองอากาศ (2560)	9. สุธามาศ อุชชิน (2563)	10. พรชัย อินอ้อย (2563)	11. เกตุอัมพร มียิ่ง (2560)	12. ปภาวรินทร์ สมจิต (2564)	13. เกตุสุดา กิ่งการจร (2562)	14. วิภา ทองหงา (2554: 290)	15. กมล ตราชู (2554)	16. สมบูรณ์ บูรีรักษ์ (2564)	17. สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ (2556)	18. พงศธร สารศร (2566)	19. วิณัฐธัชร์ โพธิ์เพชร (2563)	20. ดวงกมล เปียทอง (2554)	21. พงศ์เทพ เฒ่านกลิกรรม (2564)	22. Alig-Mielcarek and Hoy (2005)	23. แมคอีวาน (McEwan, 2003,)	24. Mielcarek และ Hoy (2005)	25. Quah Cheng Sim (2011)	26. Drago-Severson (2004)	27. เมอร์ฟี่ (Murphy, 1990)	28. Krug (1993)	29. ปาจักร Pajak (2002)	ความถี่	สรุป (%)
8. การใช้เทคโนโลยีและข้อมูลที่หลากหลายในการพัฒนา				/										/															/	3	10
9. การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร				/									/																	2	6
10. ด้านภูมิหลังและประสบการณ์ที่ดี					/							/																		2	6
11. ควบคุมการใช้เวลาในการสอน												/	/								/									3	10
12. การประกันคุณภาพภายใน														/																1	3
13. การนิเทศการสอน																						/	/	/				/		4	13
14. ประสิทธิผลของนักเรียน		/					/						/									/								4	13
15. ส่งเสริมการทำงานเป็นระเบียบและปลอดภัย		/					/						/									/								4	13

จากตารางที่ 2.7 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักของสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า มีองค์ประกอบหลักที่เป็นกรอบเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบที่มีค่าความถี่สูงตั้งแต่ 15 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรเป็นองค์ประกอบหลักที่เป็นกรอบแนวคิด (Conceptual Framework) เพื่อการวิจัย ได้จำนวน 5 องค์ประกอบหลักดังนี้ 1) การกำหนดทิศทางและนโยบาย 2) การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน 3) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ 4) การพัฒนาครูและบุคลากร 5) การพัฒนาคุณภาพนักเรียน

จากองค์ประกอบของภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนข้างต้น สามารถสร้างตัวโมเดลสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กได้ ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 โมเดลการวัดองค์ประกอบหลักสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการ

ภาพที่ 2.1 แสดงโมเดลสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงานซึ่งประกอบด้วย 1) การกำหนดทิศทางและนโยบาย 2) การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน 3) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ 4) การพัฒนาครูและบุคลากร 5) การพัฒนาคุณภาพนักเรียน

ผู้วิจัยจะศึกษาทฤษฎี และผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการเกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์หาองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก ซึ่งเมื่อกำหนดได้ว่าองค์ประกอบย่อยของ

แต่ละองค์ประกอบหลักแล้ว ผู้วิจัยจะศึกษาทฤษฎี และผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงาน เพื่อสังเคราะห์หานิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักต่อไป

1. นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบด้าน“สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย”

มีนักการศึกษาและนักวิจัยหลายคนที่ให้แนวคิดสนับสนุนเกี่ยวกับองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย ซึ่งผู้วิจัยจะได้กำหนดเป็นนิยามศัพท์และสร้างเป็นตัวบ่งชี้สรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการต่อไป ดังนี้

1) สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2553) กล่าวว่าการกำหนดทิศทางของโรงเรียนเป็นความรับผิดชอบโดยตรงของผู้เป็นครูใหญ่ จะต้องทำให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาของตนการกำหนดทิศทางที่ดีควรครอบคลุมภารกิจ 3 ด้านอย่างชัดเจน ได้แก่ (1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมของโรงเรียน (2) การสร้างฉันทามติร่วมกันต่อเป้าหมาย และ (3) การกำหนดความคาดหวังต่อผลงานไว้สูง ซึ่งบทบาทของครูใหญ่ในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนคือ ให้แนวทางและกระบวนการในการจัดทำเป้าหมายของโรงเรียนแก่คณะครู รวมทั้งการวิเคราะห์ทบทวนเป้าหมายของโรงเรียนด้วยวิธีเน้นกระบวน การแก้ปัญหา การวิเคราะห์สภาพบริบทของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอตลอดเวลา, เน้นการใช้การทำงานของครูเป็นทีมงานและรายบุคคลในการจัดทำหรือวิเคราะห์ทบทวนความคืบหน้าของเป้าหมายดังกล่าว, ช่วยปรับให้เป้าหมายของกลุ่มหรือครูอาจารย์รายบุคคลมีความสอดคล้องและไม่ขัดแย้งกับเป้าหมายรวมของโรงเรียน, สร้างมติร่วมกับเกี่ยวกับเป้าหมายของโรงเรียน และเป้าหมายกลุ่ม โดยจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมที่จะบรรลุเป้าหมายไว้ชัดเจน, เมื่อต้องมีการตัดสินใจที่สำคัญและกระทบให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น จะต้องยึดเอาเป้าหมายเป็นเกณฑ์เพื่อการตัดสินใจนั้น, กระตุ้นคณะครูในฐานะผู้มีส่วนกำหนดเป้าหมายโรงเรียน ให้ตรวจสอบทบทวนตนเองว่ามีความงอกงามด้านวิชาชีพขึ้นเพียงไร เมื่อต้องปฏิบัติไปสู่เป้าหมายนั้น, ร่วมหารือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูถึงแนวทางพัฒนาให้เกิดความงอกงามด้านวิชาชีพแก่ครู และ, ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ และพัฒนาด้านวิชาชีพของครูอย่างจริงจังเป็นรูปธรรม และสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน

2) พิชิต โกพล (2559) ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์พบว่ามี 6 องค์ประกอบ คือ การกำหนดทิศทางขององค์การ กระบวนการคิดในระดับสูง การกำหนดกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การควบคุมและประเมินผล กลยุทธ์และประสิทธิผลโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัยและสมมติฐานการวิจัย รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยของตวัญจ์ลักษณ์ พวงนิล (2555) ได้ศึกษาโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำาเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย ความคิดความเข้าใจในระดับสูง, การกำหนดทิศทางขององค์การ, การกำหนดกลยุทธ์และ, การนำกลยุทธ์ไป

ปฏิบัติ สอดคล้องกับ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2547) กล่าวว่า องค์ประกอบของการเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วยการกำหนดทิศทางขององค์การโดยใช้กระบวนการคิดขั้นสูงเพื่อ 1) วิเคราะห์สถานการณ์, กำหนดกลยุทธ์ และ, นำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ นอกจากนั้นยังพบว่า องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มี 6 องค์ประกอบ ซึ่งแตกต่างจากนักวิชาการที่ได้กล่าวมาข้างต้น และส่งผลต่อองค์ประกอบด้านประสิทธิผลโรงเรียนเพราะประสิทธิผลโรงเรียนเป็นความสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการศึกษาและให้ความสำคัญผลการวิเคราะห์โมเดลตัวบ่งชี้ พบว่าโมเดลตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่าและผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของตัวบ่งชี้ พบว่า ทั้ง 6 องค์ประกอบเป็นองค์ประกอบที่สำคัญสอดคล้องกับกรอบแนวคิดการวิจัยและสมมติฐานการวิจัยซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวัชราภรณ์ ทีสุกะ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้สอดคล้องกับ วานิสินธุ์ ผาลา (2554) ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม พบว่า ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการที่พัฒนาขึ้น มี 88 ตัวบ่งชี้ และมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 46 ตัวบ่งชี้ และระดับมาก 42 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลและสังกัดอื่น ๆ ต่อไปได้

3) สิริขวัญ ขวัญเมือง (2566) การมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ต้องมีสมรรถนะในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน การนิเทศการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ ซึ่งเป็นสมรรถนะเฉพาะที่มีความสำคัญในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายในการบริหารจัดการโรงเรียนที่มีเป้าหมายเฉพาะเจาะจงเพื่อพัฒนาการทักษะการเรียน คุณลักษณะ ทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีของนักเรียน ท่านให้ผู้เรียนผลลัมฤทธิ์ทางการเงินอันพึงประสงค์และมีสมรรถนะทางด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีซึ่งมีแตกต่างจากโรงเรียนทั่วไป โดยพฤติกรรมสมรรถนะการเป็นผู้นำทางวิชาการ เช่น การร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีในโรงเรียน การส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดประเมินผลที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหลักสูตรการศึกษาที่ตรงตามวัตถุประสงค์ของมาตรฐานการ และค้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์และเหมาะสมกับความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้เรียน การวางแผนในการนิเทศและการประเมินผลการ จัดการเรียนรู้โดยร่วมกับข้อมูลการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีให้เหมาะสมกับความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้เรียน และการ

จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้ครูและผู้เรียนได้นำเสนอผลงาน นวัตกรรม ชิ้นงาน สิ่งประดิษฐ์หรือโครงงานของครูและนักเรียนทางวิทยาศาสตร์

4) เนติ์ มโนปัญญา (2565) ได้ทำการวิจัย ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้กล่าวว่า ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจทางการเรียนรู้ ได้แก่ ผู้บริหารควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย อัตลักษณ์ของโรงเรียนให้ชัดเจน โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จและมีการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลตรงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ตั้งไว้ ต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ บริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ทางการบริหาร คือมีการกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์ ภารกิจของโรงเรียนไว้ชัดเจน การสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมายวิสัยทัศน์ ภารกิจของโรงเรียน การกำหนดเป้าหมายทางด้านวิชาการของโรงเรียนและการร่วมกันกำหนดเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ให้มีการส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนได้สำรวจแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น จัดโครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในชุมชนที่เอื้อต่อการสร้างองค์ความรู้ของผู้เรียน สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อบรรยากาศการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา ให้มีบรรยากาศที่ดีและเป็นสุข ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาคุณภาพครูและด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้นต้องอาศัยความทุ่มเทและความพยายามในทุกๆ ด้าน จากบุคคลที่เกี่ยวข้องซึ่งต้องอาศัยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และต้องอาศัยเป้าหมายที่ชัดเจน มีความท้าทายมีทรัพยากรที่เพียงพอ และมีต้องมีคุณภาพ และยังต้องอาศัยความมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรและการสอน ต้องอาศัยความเป็นผู้นำของผู้บริหารและของครู ต้องเป็นบรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือและการไว้วางใจซึ่งกันและกัน

5) จริยาภรณ์ พรหมมิ (2559) ได้กล่าวว่า เป้าหมาย หมายถึงจุดหมายปลายทางของการดำเนินงาน โดยวัตถุประสงค์จะมีทั้งที่เป็นวัตถุประสงค์ระยะสั้นและวัตถุประสงค์ระยะยาว เป้าหมายที่ดีควรมีความชัดเจน ควรมีการกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด กำหนดตัววัดผลที่แน่นอน การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึงการกำหนดเป้าหมายทางด้านวิชาการของโรงเรียน เพื่อมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เป้าหมายมีความสำคัญเพราะเป็นตัวกำหนดทิศทางการทำงานและกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติ มีการกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน มีความเป็นไปได้ และสามารถวัดผลและประเมินผลได้

6) ปิยธิดา ทาปลัด (2561) กล่าวว่า การวางแผนงานวิชาการ หมายถึงการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงบทบาทการเป็นผู้นำการบริหารจัดการในสถานศึกษา กำหนดแนวทางวิธีการ

ปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน จัดทำเป้าหมายและแผนการดำเนินงานต่าง ๆ ให้ชัดแจ้ง รวมถึงการจัดสรรบุคลากรเข้าทำงานตามความถนัด การสั่งการและการควบคุมให้เป็นไปอย่างดีขึ้น จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษานั้นให้มีประสิทธิภาพ

7) มนัส ทวีกัน (2561) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ หมายถึง การร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ การเรียนรู้และการให้ความสำคัญสูงสุดต่อการเรียนรู้เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติของนักเรียนและของครูเพื่อสร้างเกณฑ์ มาตรฐานทางวิชาการ

8) พิพัฒนพงษ์ วิเศษ (2561) ได้กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ หมายถึง การดำเนินการเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การสอนกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติของการเรียนของครูสร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการของโรงเรียน

9) ปิยพร บุญใบ (2563) ได้กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจของโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำวิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียน โดยมีการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ ภารกิจของโรงเรียน สร้างความรู้ความเข้าใจแก่คณะครูและบุคลากร มีการกำหนดเป้าหมายทางด้านวิชาการของโรงเรียน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากร กำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานของครู กำหนดเป้าหมายผลสัมฤทธิ์และพฤติกรรมทางการเรียนรู้ของนักเรียน กำหนดพฤติกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู มีการสร้างเกณฑ์มาตรฐานวิชาการ และดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายสู่การเชื่อมโยงภารกิจสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ

10) อาราดา ปรักมานนท์ (2563) ได้กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ หมายถึง การจัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่างๆที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยพยายามบูรณาการเนื้อหาสาระ ทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน และระหว่างกลุ่มสาร การเรียนรู้ตามความเหมาะสม

11) Weber (1996; อ้างถึงใน, ไกศิษฎ์ เปลรินทร์, 2552) กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการคือ 1) การให้คำนิยามพันธกิจของโรงเรียน ควรจะเกิดจาก การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ ครูผู้เรียนและผู้ปกครอง โดยเปิดโอกาสให้ได้มีส่วนในการอภิปรายแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับภารกิจและความคาดหวังของโรงเรียน เพื่อนำไปสู่การกำหนดเป็นพันธกิจร่วมของโรงเรียนต่อไป 2) การจัดการหลักสูตรและการสอนจะต้องม ความสอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียนโดยการให้คำปรึกษาการนิเทศในชั้นเรียนมีการกำกับติดตามการเรียนการสอนให้เป็นไปตามพันธกิจของโรงเรียน

12) McNiff & Whitehead (2002) ได้เสนอองค์ประกอบของผู้นำทางวิชาการเกี่ยวกับการกำหนดภารกิจของโรงเรียน คือ การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนต้องชัดเจน เน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนงาน มีส่วนในการกำหนดเป้าหมายและร่วมรับผิดชอบเป้าหมายที่แสดงออก

พฤติกรรมที่สามารถวัดได้ง่ายต่อการนำไปสอนและมีการสื่อสารเป้าหมายให้ครูผู้ปกครองผู้เรียนรับทราบโดยทั่วกันทั้ งในรูปที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และการพัฒนาและสร้างเกณฑ์มาตรฐานด้านวิชาการที่สูง มีความชัดเจนจะเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความคาดหวังสูงซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการปรับปรุงการเรียนของผู้เรียน และจำนวนผู้เรียนที่เพิ่มขึ้นในโรงเรียนต่อไป

13) อลิก – เมียลคาเรค (Alig – Mielcarek) ได้สังเคราะห์รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีความโดดเด่น โดย Hallinger and Murphy (1985), Murphy (1990) และ Weber (1996) ร่วมกับทฤษฎีของ Looke และ Latham (1990) เรียกว่า Locke and Latham's Goal Setting Theory ในฐานะที่เป็นทฤษฎีฐานรากเป็นกรอบในการพิจารณาและได้แนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการ ที่มีความสัมพันธ์กันสูง ได้แก่ การกำหนดและ สื่อสารเป้าหมายร่วมกับการกำกับและการให้ข้อมูลป้อนกลับในด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้และการส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพครูทั้งโรงเรียน

14) Gentilucci and Muto (2007) ได้ศึกษาความคิดเห็นของนักเรียนว่าผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติอย่างไรที่มีผลต่อความสำเร็จทางวิชาการ พบว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลโดยตรงและสูงมาก พฤติกรรมส่วนหนึ่งได้แก่ การเข้าหาได้ง่าย การเข้าสังเกตการณ์ในห้องเรียน การเข้าเยี่ยม และพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่ผู้บริหารทำเหมือนว่าเป็นครูคนหนึ่ง

15) Water (2003) ทำการสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อค้นหาคำตอบว่าในช่วง 30 ปีที่ผ่านมางานวิจัยได้บอกอะไรบ้างเกี่ยวกับผลของภาวะผู้นำที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ซึ่งในบทนำของรายงานวิจัยระบุว่า ไม่มีวิธีแก้ปัญหาวิธีใดที่สามารถนำมาใช้ได้อย่างได้ผลสมบูรณ์แบบ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นปัญหาทางการศึกษาหรือปัญหาขององค์กรใดๆ ก็ตาม เช่นเดียวกันกับเรื่องภาวะผู้นำซึ่งถือว่าเป็นเรื่องหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับความมีประสิทธิผลของการศึกษา อย่างไรก็ตามผลการวิจัยที่เรียบเรียงใหม่ให้สะดวกต่อการเข้าถึงและการประยุกต์ใช้ของผู้บริหาร ย่อมสามารถเพิ่มความมีประสิทธิผลของภาวะผู้นำทางวิชาการได้ สำหรับข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า (1) มีความสัมพันธ์อย่างเด่นชัดระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน (2) การที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการเพิ่มสูงขึ้น ทำให้ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย (3) มีพฤติกรรมภาวะผู้นำ 21 ข้อที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ พฤติกรรมภาวะผู้นำในด้าน, คำนึงถึงวัฒนธรรมองค์การ, วางระเบียบและแนวทางการปฏิบัติงาน, ออกกฎข้อบังคับที่ปกป้องครูให้สามารถทุ่มเทเพื่อการสอน, แสวงหาทรัพยากร, สร้างและพัฒนาหลักสูตร การสอน และการวัดผล, กำหนดจุดเน้นในเป้าหมาย, แสวงหาความรู้ ใหม่ ๆ เกี่ยวกับหลักสูตร การวัดผล และการสอน, สร้างวิสัยทัศน์ร่วม, ให้รางวัลสำหรับความสำเร็จ, มีทักษะการสื่อสาร, เป็นนักประชาสัมพันธ์, ให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมตัดสินใจ, ยอมรับทั้งความสำเร็จและความล้มเหลว, มีมนุษยสัมพันธ์, เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง, มอง

โลกแง่ดี, มีอุดมการณ์, ติดตามความก้าวหน้าของโรงเรียน,ยืดหยุ่นปรับตัวง่าย 20) คำนึงถึงสถานการณ์ 21) เป็นผู้กระตุ้นให้เกิดสติปัญญา

16) เมอร์ฟี่ (Murphy, 1990) ด้านการพัฒนาพันธกิจและเป้าหมายเป็นพื้นฐานในการสร้างความรู้สึกของการมีเป้าหมายร่วมกัน และเชื่อมโยงความพยายามภายในโรงเรียนล้อมรอบวิสัยทัศน์ร่วม (Murphy, 1990) เมอร์ฟี่จำแนกมิตินี้ออกเป็น บทบาทหรือพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่สำคัญ 2 บทบาท คือ กำหนดกรอบเป้าหมายของโรงเรียนและสื่อสาร เป้าหมายของโรงเรียน การกำหนดกรอบเป้าหมายของโรงเรียนเป็นการกำหนดเป้าหมายที่เน้นไปที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสำหรับนักเรียนทุกคน การรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนของนักเรียนในอดีตและปัจจุบันและรวมทั้งความรับผิดชอบของครูเพื่อบรรลุเป้าหมาย การสื่อสารเป้าหมายอย่างสม่ำเสมอทั้งทางการและไม่เป็นทางการให้กับนักเรียน ผู้ปกครอง และครูโดยเน้นที่ความสำคัญในประเด็นเป้าหมายของโรงเรียน นำทางชี้แนะกิจกรรมของโรงเรียน

17) Jazzer and Algozzine (2007, p. 67) กล่าวว่า วิธีการที่มีประสิทธิภาพ (Effective approach) ในการกระตุ้นผู้นำทางวิชาการจะต้องมีการสร้างเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนกับความคาดหวังและรู้ว่าอะไรคือสิ่งที่จะต้องทำให้บรรลุเป้าหมาย Hopkins et al. (1997, p. 410) ได้สรุปจากรายงานโครงการพัฒนาโรงเรียนเกี่ยวกับลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการ ว่าผู้นำทางวิชาการเป็นผู้ที่มีความสามารถแสดงออกอย่างชัดแจ้งเกี่ยวกับสิ่งที่ทรงคุณค่าและวิสัยทัศน์ (Valuesand vision) ที่เกี่ยวเนื่องกับการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและมีความสามารถที่ จะเชื่อมโยงหลักการพฤติกรรมและโครงสร้างที่ส่งเสริมและดำรงสิ่งที่ทรงคุณค่าและวิสัยทัศน์นั้นไว้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำทางวิชาการ จึงต้องเน้นเป้าหมายและการผลิต (Bossert, 1988, p. 336) ทั้งนี้การตั้งเป้าหมายเป็นวิธีการที่มีประสิทธิผล ในการเพิ่มแรงจูงใจและเพิ่มผลการปฏิบัติงาน เป้าหมายช่วยเพิ่มความสนใจที่จะให้ได้งาน ช่วยทำให้ความพยายามขยายไปสู่กิจกรรมที่มีเป้าหมายลักษณะเดียวกันและยืนยันอย่างเข้มแข็งที่จะไปสู่ผลสำเร็จและเพิ่มการพัฒนากลยุทธ์เพื่อไปสู่เป้าหมายให้ได้ (Lock&Latham,1990, p. 121) ผู้บริหารสถานศึกษากับครูร่วมกันกำหนดและสื่อสารเป้าหมาย จะช่วยทำให้มีโครงสร้างองค์การที่จะนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายสำคัญร่วมทางวิชาการนี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครูในห้องเรียน ซึ่งจะนำไปสู่ความเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผลมากขึ้น (Bookbinder, 1992, p. 115; Blasé & Blasé, 1999, p. 251) สอดคล้องกับ MacNeill, Cavanagh and Silcox (2003, p. 2) ที่กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียน จะเน้นการมีส่วนร่วมและทำให้ครูและนักเรียนมีความมุ่งมั่น และรับผิดชอบต่อพันธกิจนั้น นอกจากนี้ Hallinger and Murphy (1985, pp. 218-245) กล่าวว่า ในการกำหนดพันธกิจของโรงเรียน จะต้องการจัดทำกรอบเป้าหมาย และสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนให้เป็นที่เข้าใจ โดยการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนนั้นจะต้องมีความ

ชัดเจน เน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยให้ทีมงานมีส่วนในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน ซึ่งจะต้องรวมถึงความรับผิดชอบของคณะครู เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด เป้าหมายในด้านการปฏิบัติงานจะต้องแสดงออกมาเป็ พฤติกรรมที่สามารถวัดได้ นอกจากนั้น เป้าหมายของโรงเรียน จะต้องมีลักษณะที่ง่ายต่อครูในการที่จะนำไปสอนได้ตรงตามจุดประสงค์ในห้องเรียน การวางแผนงานทางวิชาการในสถานศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนนั้น ผู้บริหารจะต้องจัดขึ้นเพื่อให้ครู ผู้ปกครอง และนักเรียนได้ทราบทั่วกัน ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ เช่น การประชุมคณะครูการชี้แจงในหนังสือคู่มือของโรงเรียนและรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกับครู เป็นต้น

จะเห็นว่าภาวะผู้นำทางวิชาการ มีความหมายรวมอยู่ในแวดวงของการกระทำของผู้บริหารโรงเรียนหรือที่มอบหมายให้ผู้อื่นกระทำ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าการเรียนรู้ของนักเรียน ประกอบด้วยภารกิจต่าง ๆ คือ การนิยามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา การจัดทำเป้าหมายพันธกิจโดยรวมของสถานศึกษาให้ชัดเจน (Debevoise, 1984, p. 124; Wildy & Dimmock, 1993, p. 232;Murphy, 1990, p. 112; King, 2002, p. 123) โดยมีการกำหนดเป้าหมายทางการเรียนการสอน กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติของนักเรียน และส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุผลตามมาตรฐานเหล่านั้น (Bossert, 1988, p. 337) นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำทางวิชาการจะต้องสื่อสารสร้างความเข้าใจกับนักเรียนและครูเรื่องวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา (McEwan, 1998, p. 121) สื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษาอยู่เสมอโดยการเน้นสำนึกรับผิดชอบ ส่งเสริมให้มีความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของและส่งเสริมการพัฒนาทางวิชาการ Bookbinder (1992, p. 232) กล่าวว่าการกำหนดพันธกิจ (Defining mission) ที่ระบุไว้ชัดเจนแล้วนั้น จะต้องสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้าใจแจ่มแจ้ง รวมทั้งการจัดทำกรอบเป้าหมายจุดประสงค์และพันธกิจจะต้องไม่ประมาณการสูงเกินไป จุดประสงค์ที่ระบุชัดเจนต้องเป็นไปตามสภาพการณ์ในช่วงเวลาหรือช่วงวิกฤติด้วยการปฏิบัติการ ถ้าหากไม่มีพันธกิจที่ระบุชัดเจนนั้น ก็เหมือนกับการออกเดินทางที่ไม่มีจุดหมายในใจ (Krug, 1992, p. 212) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hallinger and Murphy (1985; Bossert, 1988; Murphy, 1990; Weber, 1996) ซึ่ง Murphy (1990) ได้เพิ่มเติมในเรื่องการส่งเสริมมาตรฐานทางวิชาการที่เข้มแข็ง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ McEwan (1998) นอกจากนี้ Bossert (1988) ยังได้เสนอให้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติ รวมถึงการส่งเสริมนักเรียนให้บรรลุตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ และมีความใส่ใจในหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนเพิ่มเติม Blasé and Blasé (2001) ได้เสนอเพิ่มเติมในเรื่องการตัดสินใจร่วมกันเกี่ยวกับการเรียนการสอนซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Alig-Mielcarek and Hoy (2005) นอกจากนี้ Supovitz and Poglinco (2001) ได้เสนอเพิ่มเติมถึงการตั้งความคาดหวังสูงในด้านผลการเรียนรู้ของนักเรียน การเน้นการอ่านออกเขียนได้ และการมีหลักสูตรแกนกลางที่สอดคล้องกับการดำเนินชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Lashway (2002) ในเรื่องการตั้งความ

คาดหวังสูงในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ Alig- mielearek and Hoy (2005) ได้ระบุลักษณะพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกันและสร้างความเข้าใจกับเป้าหมาย ดังนี้ คือ 1) ใช้ข้อมูลจากผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเพื่อเป็นแนวทางการอภิปรายของคณะครูเกี่ยวกับโครงการสอน 2) สนับสนุนให้ครูใช้การวิเคราะห์ข้อมูลความก้าวหน้าทางวิชาการของนักเรียน 3) ร่วมมือกับครูสร้างเป้าหมายทางวิชาการโดยใช้ข้อมูลเป็นตัวขับเคลื่อน 4) ทำความเข้าใจกับคณะครูเกี่ยวกับเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน 5) ร่วมทำงานกับครูใน การตีความข้อมูล การประเมินเพื่อนำไปใช้ในการสอน 6) ใช้เป้าหมายของโรงเรียนในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานวิชาการ 7) สร้างเป้าหมายของโรงเรียนที่ส่งเสริมให้มีมาตรฐานที่สูงและความคาดหวังที่สูงเพื่อนักเรียนทุกคน และ 8) ตั้งมาตรฐานที่สูงและสามารถบรรลุผลได้เพื่อนักเรียนทุกคน

18) Hoy and Hoy (2003) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนว่า บทบาทที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารโรงเรียนคือเป็นผู้นำทางวิชาการจะต้องสื่อสารให้เป็นที่เข้าใจถึงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับความเป็นเลิศทางวิชาการ เป็นวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายของการพัฒนาการเรียนการสอน มีงานวิจัยจำนวนมากขึ้นที่ยืนยันว่าการที่โรงเรียนเน้นงานด้านวิชาการเป็นเรื่องสำคัญที่สุดต่อผลสำเร็จของนักเรียน ผู้นำทางวิชาการควรสร้างความมั่นใจที่จะให้มีสภาพแวดล้อมทางการเรียนที่เป็นระเบียบจริงจัง และเน้นเป้าหมายทางวิชาการที่สูง แต่สามารถบรรลุผลได้ ผู้บริหารโรงเรียนต้องแสดงให้เห็นถึงความเชื่อซึ่งทำได้ทั้งด้วยวาจาและการกระทำว่านักเรียนทุกคนสามารถบรรลุถึงผลสำเร็จได้ โดยการพัฒนาบรรยากาศของโรงเรียนที่ทำให้ทั้งครูและนักเรียนมีความเอาใจใส่ต่อการทำงานหนักและต่อความสำเร็จทางวิชาการ นอกจากนั้นความเป็นเลิศทางวิชาการและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเป็นกิจกรรมที่ทั้งครูและผู้นำทางวิชาการต้องร่วมมือและช่วยกันดำเนินต่อไปเรื่อย ๆ กิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวกับความก้าวหน้าและผลสำเร็จของนักเรียน บรรยากาศของโรงเรียน การสร้างแรงจูงใจให้กับครูและนักเรียน และขวัญกำลังใจของครูที่ควรได้รับ การกำกับติดตามและประเมินเป็นประจำ โดยมีเป้าหมายเพื่อการปรับปรุงและผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้นำในการรับรู้และแสดงความยินดีเมื่อมีความเป็นเลิศทางวิชาการร่วมกับนักเรียนและครู เพราะว่ากิจกรรมเช่นนั้นช่วยเสริมให้วิสัยทัศน์และวัฒนธรรมความเป็นเลิศทางวิชาการมีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น (Goddard et al., 2000; Hoy & Sabo, 1998; Hoy, Tarter & Kottkamp,1991)

19) Jazzar and Algozzine (2007, p. 277) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาคือผู้นำทางวิชาการที่ให้การสนับสนุนความสำเร็จของนักเรียนทั้งหมด โดยอำนวยความสะดวกต่อการพัฒนาการเชื่อมต่อการสนับสนุนและเป็นผู้ที่ดูแลด้านวิสัยทัศน์ของการเรียนรู้ โดยได้รับความร่วมมือจากชุมชน McEwan (1998, p. 432) มีแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำทางวิชาการว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำทางวิชาการจะต้องทำการต่าง ๆ ให้เกิดผลดีต่อชีวิตของนักเรียนและครู สร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ ดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ และดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์มาตรฐาน

ทางวิชาการนั้น ความเป็นเลิศทางวิชาการควรถือว่าเป็นแรงจูงใจที่สำคัญมากในโรงเรียน มีงานวิจัยจำนวนมากขึ้นที่ยืนยันว่าการที่โรงเรียนเน้นงานด้านวิชาการเป็นเรื่องสำคัญที่สุดต่อผลสำเร็จของนักเรียน (Goddard et al., 2000, p. 232; Hoy & Sabo, 1998, p. 225; Hoy et al., 1991, p. 254) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำทางวิชาการจะต้องตั้งความคาดหวังต่างๆ ไว้สูงสำหรับครูและผู้บริหารโรงเรียนเอง (McEwan,1998, p. 119) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจขอบข่ายโครงสร้างทางการศึกษาและผลที่จะเกิดแก่ผลสัมฤทธิ์และการเรียนรู้ของนักเรียน (Hopkins et al., 1997, p. 325) นอกจากนี้ Supovitz and Poglinco (2001, p. 225) ยังได้กล่าวถึงการสนับสนุนให้ตั้งเครือข่ายความปลอดภัย (Safety nets) จัดให้มีไว้ในโรงเรียนเป็นรายวัน เป็นรายปี เป็นการประกันว่าการปฏิบัติการต่าง ๆ ของทั้งครูและนักเรียนจะประสบผลสำเร็จได้ด้วยวิธีการแนวทางมาตรฐานการปฏิบัติที่กำหนดไว้เครือข่ายความปลอดภัย ช่วยส่งเสริมและให้โอกาสนักเรียนได้บรรลุถึงเกณฑ์มาตรฐานต่างๆได้ ในช่วงเวลาสองทศวรรษที่ผ่านมามีการเรียกร้องให้ผู้นำทางการศึกษาใส่ใจกับการบริหารจัดการการเรียนการสอนให้มากขึ้น และงานของโรงเรียนโดยพื้นฐานแล้ว คือการส่งเสริมการเรียนรู้ และแม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับภารกิจและลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาก็ตาม แต่ก็มีสิ่งหนึ่งที่ยังคงอยู่คือผู้บริหารสถานศึกษา ยังคงเป็นคนเดียวในสถานศึกษาที่ต้องรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (Rhinehart et al.,1998, p. 253; Hoachlander et al., 2001, p. 114) นอกจากนี้ Sergiovanni (1991, p. 225) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการว่าเกิดจากแรงขับที่เป็นแนวความคิดที่ต้องการให้โรงเรียนเป็นสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล โดยมุ่งหวังให้ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญสูงสุดต่อการเรียนรู้ และมีมิติอื่นที่ต้องพิจารณาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างภาวะผู้นำร่วมซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรทำหน้าที่อำนวยการให้เกิดกระบวนการทั้งโรงเรียน โดยทั้งผู้บริหารและครูทำให้การเรียนรู้ของนักเรียนเป็นเรื่องสำคัญที่สุด (Lashway, 2002, p. 235) นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลจะต้องใช้พฤติกรรมเฉพาะที่เป็นภาวะผู้นำทางวิชาการหลายอย่างอย่างต่อเนื่อง กระทรวงศึกษาธิการของสหรัฐอเมริกา (U.S. Department of Education, 2005) ได้จัดลำดับโดยให้ถือว่าการสอนและการเรียนเป็นเรื่องสำคัญที่สุดเสมอ ภาวะผู้นำเป็นความสมดุลของการบริหารจัดการกับวิสัยทัศน์ ทั้งๆที่ผู้นำต้องปฏิบัติภารกิจอื่นๆ แต่งานการเรียนการสอนก็ยังต้องเป็นเรื่องที่ผู้นำต้องจัดเวลาให้ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ Bossert (1988, p. 337; Murphy, 1990, p. 221; Purkey & Smith, 1983, p. 178) ที่กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการให้เวลาในการประสานงานและดูแลการสอนของครูมากขึ้น จัดและปกป้องเวลาการสอนอให้เวลากับการเรียนรู้มากที่สุด เช่นเดียวกับ Southworth (2002, p. 226) ที่เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องใส่ใจต่อพฤติกรรมของครูเพื่อเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียนอใส่ใจต่อวัฒนธรรมของโรงเรียน ส่วน Hopkins et al. (1997, p. 145) มีความคิดเห็น

สอดคล้องแต่เพิ่มเติมมากขึ้นว่าผู้นำทางวิชาการมีความมุ่งมั่นในการส่งเสริมการสืบค้นความรู้โดยเฉพาะด้วยคำถามว่า “อย่างไร” มากกว่าที่จะเป็นคำถามว่า “อะไร”

20) กัญญ์ณพัชร์ เพิ่มพูน (2561) ได้กล่าวว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารควรต้องเข้าใจเหตุผลในการพัฒนาหลักสูตรและต้องมีองค์ความรู้สำคัญ คือ ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ สาระการเรียนรู้แกนกลางมาตรฐานและตัวชี้วัด 8 กลุ่มสาระ ข้อมูลส่วนต้นของหลักสูตร ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ สมรรถณะสำคัญ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ ข้อมูลการจัดการเรียนรู้ และการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร

21) กาญจนา แสงสารพันธ์ (2562) การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร และด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน

22) เจษฎา กลยนีย์ (2565) ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่าโครงสร้างแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบคือการบริหารจัดการการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การนิเทศ การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การจัดการเรียนรู้และการจัดหาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัยรวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดหลักการทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 องค์ประกอบคือ 1) การบริหารจัดการการเรียนรู้ 2) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 3) การนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้และ 5) การจัดหาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของสมรรถนะข้างต้นนี้

23) U.S. Department of Education (2005, pp. 3-17) ได้ให้ความสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนว่าต้องแสดงออกว่าเป็นผู้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้ 1) การจัดลำดับความสำคัญ (Prioritization) ให้ถือว่าการสอนและการเรียนเป็นเรื่องสำคัญที่สุดเสมอ ภาวะผู้นำเป็นสมดุลของการบริหารจัดการกับวิสัยทัศน์ ทั้งที่ผู้นำต้องปฏิบัติภารกิจอื่น ๆ งานการเรียนการสอนก็ยังต้องเป็นเรื่องที่

ผู้นำต้องจัดเวลาให้ 2) การให้ความสำคัญกับการวิจัยเชิงวิทยาศาสตร์เกี่ยวกับการอ่าน (Scientifically-based reading research) ผู้นำทางวิชาการต้องเป็นผู้รู้ดี โดยอาศัยงานวิจัยเกี่ยวกับการอ่านและรู้ดีเกี่ยวกับการสอนอ่านที่มีประสิทธิผล เพื่อที่จะช่วยให้สามารถเลือกใช้อุปกรณ์การสอนและสามารถกำกับการใช้ประโยชน์ได้ สามารถช่วยครูในการพัฒนาวิชาชีพครูได้ จะช่วยทำให้ครูรับรู้ตลอดเวลาและจะช่วยให้การกำกับติดตามได้ใกล้ชิดมากยิ่งขึ้น 3) การเน้นความสอดคล้องต่อหลักสูตร การสอนการประเมินผลและมาตรฐาน (Focuson alignment of curriculum, instruction, assessment, and standards) ถ้าหากความสำเร็จของนักเรียนคือเป้าหมาย และเป้าหมายนั้นสามารถวัดได้ด้วยการประเมินที่อาศัยมาตรฐานเป็นเกณฑ์หลักสูตรการสอนและการประเมินเหล่านี้ต้องสอดคล้องกับมาตรฐาน หากไม่สอดคล้องกันกับมาตรฐานก็คงแสดงให้เห็นเป็นหลักฐานไม่ได้ว่านักเรียนมีผลสำเร็จ ความสอดคล้องตรงกันเป็นกระบวนการที่ต้องมีและดำเนินต่อไปเรื่อย ๆ ในขณะที่เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรและการประเมินหมุนเวียนผ่านขั้นตอนการพัฒนาไปเรื่อย ๆ 4) การวิเคราะห์ข้อมูล (Data analysis) ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์นั้น ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะใช้แหล่งข้อมูลหลากหลายเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน การตัดสินใจทุกระดับจะต้องอาศัยข้อมูลที่ตรงกับปัญหา เจ้าหน้าที่ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถใช้ข้อมูลเพื่อช่วยผู้บริหารโรงเรียนให้เป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลมากขึ้น และเจ้าหน้าที่ก็สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องที่เป็นนโยบายและหลักสูตร ผู้บริหารโรงเรียนสามารถใช้ข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางเน้นงานการเรียนการสอนและเป็นแนวทางการพัฒนาวิชาชีพของครู ผู้มีหน้าที่กำกับดูแลก็สามารถช่วยครูในการใช้ข้อมูลเพื่อการจัดกลุ่มนักเรียนและเพื่อชี้ชัดความต้องการของนักเรียนได้ 5) มีวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสำหรับผู้ใหญ่ (Culture of continuous learning for adults) การสอนที่มีประสิทธิผลนั้นเป็นทักษะที่ไม่มีวันสมบูรณ์ ครูทุกคนสามารถใช้เวลาที่เหลือทำประโยชน์เพื่อปรับปรุงการสอนของตนเอง งานวิจัยชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลย่อมเห็นว่าการปรับปรุงการสอนเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการไปอย่างต่อเนื่อง ผู้นำที่เห็นความสำคัญของการคงสภาพการเรียนรู้ย่อมจัดหาเวลาให้ครูได้รับการฝึกอบรมในเรื่องเกี่ยวข้องกันนี้ ผู้นำจะคอยติดตามกำกับและให้การสนับสนุนให้การเรียนรู้ใหม่นี้มีความยั่งยืน

24) Alig-Mielcarek and Hoy (2005, pp. 29-30) ได้ทำการศึกษาวิจัยวิเคราะห์ตามหลักทฤษฎี และที่ปรากฏเกี่ยวกับธรรมชาติ ความหมายและอิทธิพลของภาวะผู้นำทางวิชาการ ได้ปรับแนวความคิดของฮาลินเจอร์เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ พบว่า ผู้นำทางวิชาการมีพฤติกรรมในด้านการกำกับติดตาม และจัดให้มีการสะท้อนผลกระบวนการสอน และการเรียนโดยการเข้าเยี่ยมห้องเรียน เพื่อให้มั่นใจว่าการสอนในห้องเรียนตรงตามเป้าหมายของโรงเรียน กำกับติดตามการปฏิบัติในห้องเรียน เพื่อให้สอดคล้องกับหลักสูตรของเขตพื้นที่การศึกษา ทำงานกับนักเรียนในเรื่องทางวิชาการ อยู่ในโรงเรียนตลอดเวลางาน สังเกตครูเพื่อการพัฒนาวิชาชีพไม่ใช่เพื่อการประเมิน ประเมิน

ครูเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติการสอน ให้ผลสะท้อนเฉพาะตัวต่อการสอนของครู และให้ผลสะท้อนเฉพาะตัวต่อการเรียนของนักเรียน

25) Lashway (2002, pp. 90-120) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการตามข้อกำหนดของสมาคมครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาแห่งชาติว่า ผู้นำทางวิชาการมีบทบาท 6 ประการ คือ 1) การทำให้การเรียนรู้ของนักเรียนและผู้ใหญ่เป็นเรื่องสำคัญที่สุด 2) การตั้งความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานไว้สูง 3) การเร่งเนื้อหาและการสอนสู่มาตรฐาน 4) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสำหรับผู้ใหญ่ 5) การใช้แหล่งข้อมูลหลากหลายในการประเมินการเรียนรู้ 6) การกระตุ้นให้ชุมชนสนับสนุนโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ

26) Southworth (2002, p. 325; Bossert, 1988, p. 370; Marsh, 1997, p. 119) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใส่ใจต่อวัฒนธรรมของสถานศึกษา สร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอน โดยให้มีระเบียบขั้นตอนน้อยลง และลดภาระงานด้านเอกสารของครูลง ให้การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ การปรากฏกายให้เห็นในโรงเรียนเป็นประจำ ตลอดจนการให้ขวัญกำลังใจแก่ครูและนักเรียน

27) Sergiovanni (1991, p. 225) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการว่าเกิดจากแรงขับที่เป็นแนวความคิดที่ต้องการให้โรงเรียนเป็นสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล โดยมุ่งหวังให้ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญสูงสุดต่อการเรียนรู้ และมีมิติอื่นที่ต้องพิจารณาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างภาวะผู้นำร่วมซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรทำหน้าที่อำนวยการให้เกิดกระบวนการทั้งโรงเรียน โดยทั้งผู้บริหารและครูทำให้การเรียนรู้ของนักเรียนเป็นเรื่องสำคัญที่สุด

28) Murphy (1990, pp. 163-200) ได้ศึกษารวบรวมพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการไว้อย่างเป็นระบบและเข้าใจได้ง่าย โดยได้สังเคราะห์จากผลของการวิจัยจากวรรณกรรม เอกสารเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผล การปรับปรุงโรงเรียน การพัฒนาครู และการเปลี่ยนแปลงองค์การ อาศัยการศึกษาวรรณกรรมนี้เขาได้สร้างกรอบภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งรวมเอาการศึกษาวิจัยและข้อค้นพบเอาไว้มาก กรอบงานนี้ประกอบด้วยมิติภาวะผู้นำทางวิชาการ 4 มิติ แล้วแยกออกเป็น 16 บทบาทหรือพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ 4 มิติ ได้แก่ การสร้างพันธกิจและเป้าหมายการบริหาร หน้าที่การผลิตทางการศึกษา การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ และการพัฒนาสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะได้กล่าวถึงและชี้ให้เห็นบทบาทหรือพฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้นำทางวิชาการในแต่ละมิติการสร้างพันธกิจและเป้าหมายเป็นเรื่องพื้นฐานในการสร้างความรู้สึกว่ามีจุดประสงค์ร่วม และเชื่อมโยงการทำงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียนที่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์เดียวกัน เมอร์ฟีได้แยกมิตินี้ออกเป็นพฤติกรรมหลักของผู้บริหารโรงเรียนในการจัดทำกรอบเป้าหมายโรงเรียน

29) Bossert (1988, p. 119) ได้ระบุว่าผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำทางวิชาการควรมีลักษณะ 4 ประการ ได้แก่ 1) การเน้นเป้าหมายและผลผลิต 2) การมีอำนาจและการตัดสินใจที่มั่นคง 3) การบริหารจัดการที่มีประสิทธิผล และ 4) การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

จากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนักการศึกษาและนักวิจัยได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการเกี่ยวด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย โดยได้ระบุข้อมูลเป็นรายละเอียดปลีกย่อยเกี่ยวพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่สังเกตได้ ถือว่าพฤติกรรมที่สังเกตได้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย โดยผู้วิจัยจัดเข้ากลุ่มที่คล้ายกันได้ 3 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ 2) การมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ และ 3) การเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งตารางการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยสมรรถนะจะเห็นว่าภาวะผู้นำทางวิชาการมีความหมายรวมอยู่ในแวดวงของการกระทำของผู้บริหารโรงเรียนหรือที่มอบหมายให้ผู้อื่นกระทำเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าการเรียนรู้ของนักเรียนประกอบด้วยภารกิจต่าง ๆ คือ การนิยามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา การจัดทำเป้าหมายพันธกิจโดยรวมของสถานศึกษาให้ชัดเจน (Debevoise, 1984, p. 124; Wildy & Dimmock, 1993, p. 232;Murphy, 1990, p. 112; King, 2002, p. 123) โดยมีการกำหนดเป้าหมายทางการเรียนการสอนกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติของนักเรียน และส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุผลตามมาตรฐานเหล่านั้น (Bossert, 1988, p. 337) นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำทางวิชาการจะต้องสื่อสารสร้างความเข้าใจกับนักเรียนและครูเรื่องวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา (McEwan, 1998, p. 121) สื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษาอยู่เสมอ โดยการเน้นสำนึกรับผิดชอบ ส่งเสริมให้มีความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของและส่งเสริมการพัฒนาทางวิชาการ Bookbinder (1992, p. 232) กล่าวว่าการกำหนดพันธกิจ (Defining mission) ที่ระบุไว้ชัดเจนแล้วนั้น จะต้องสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้าใจแจ่มแจ้ง รวมทั้งการจัดทำกรอบเป้าหมายจุดประสงค์และพันธกิจจะต้องไม่ประมาณการสูงเกินไป จุดประสงค์ที่ระบุชัดเจน ต้องเป็นไปตามสภาพการณ์ในช่วงเวลาหรือช่วงวิกฤติด้วยการปฏิบัติการ ถ้าหากไม่มีพันธกิจที่ระบุชัดเจนนั้นก็เหมือนกับการออกเดินทางที่ไม่มีจุดหมายในใจ (Krug, 1992, p. 212) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hallinger and Murphy (1985; Bossert, 1988; Murphy, 1990; Weber, 1996) ซึ่ง Murphy (1990) ได้เพิ่มเติมในเรื่องการส่งเสริมมาตรฐานทางวิชาการที่เข้มแข็ง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ McEwan(1998) นอกจากนี้ Bossert (1988) ยังได้เสนอให้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติ รวมถึงการส่งเสริมนักเรียนให้บรรลุตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ และมีความใส่ใจในหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนเพิ่มเติม Blasé and Blasé (2001) ได้เสนอเพิ่มเติมในเรื่องการตัดสินใจร่วมกันเกี่ยวกับการเรียนการสอนซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Alig-Mielcarek and Hoy (2005) นอกจากนี้ Supovitz and Poglinco (2001) ได้เสนอเพิ่มเติมถึงการตั้งความคาดหวังสูงในด้านผลการเรียนรู้ของนักเรียน การเน้นการอ่าน

ออกเขียนได้ และการมีหลักสูตรแกนกลางที่สอดคล้องกับการดำเนินชีวิต ซึ้งสอดคล้องกับแนวคิดของ Lashway (2002) ในเรื่องการตั้งความคาดหวังสูงในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ Alig-mielearek and Hoy (2005) ได้ระบุลักษณะพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกันและสร้างความเข้าใจกับเป้าหมาย ดังนี้ คือ 1) ใช้ข้อมูลจากผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเพื่อเป็นแนวทางการอภิปรายของคณะครูเกี่ยวกับโครงการสอน 2) สนับสนุนให้ครูใช้การวิเคราะห์ข้อมูลความก้าวหน้าทางวิชาการของนักเรียน 3) ร่วมมือกับครูสร้างเป้าหมายทางวิชาการโดยใช้ข้อมูลเป็นตัวขับเคลื่อน 4) ทำความเข้าใจกับคณะครูเกี่ยวกับเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน 5) ร่วมทำงานกับครูในการตีความข้อมูล การประเมินเพื่อนำไปใช้ในการสอน 6) ใช้เป้าหมายของโรงเรียนในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานวิชาการ 7) สร้างเป้าหมายของโรงเรียนที่ส่งเสริมให้มีมาตรฐานที่สูงและความคาดหวังที่สูงเพื่อนักเรียนทุกคน และ 8) ตั้งมาตรฐานที่สูงและสามารถบรรลุผลได้เพื่อนักเรียนทุกคน

จากข้อความข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า จากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนักการศึกษาและนักวิจัย ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการเกี่ยวด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย โดยได้ระบุข้อมูลเป็นรายละเอียดปลีกย่อยเกี่ยวพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่สังเกตได้ ถือว่าพฤติกรรมที่สังเกตได้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย โดยผู้วิจัยจัดเข้ากลุ่มที่คล้ายกันได้ 3 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ 2) การมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ และ 3) การเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งตารางการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการกำหนดทิศทางและนโยบายแสดงไว้ในตารางที่ 2.8 เป็นตารางการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย

ตารางที่ 2.8 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียน	พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการร่วมกันกำหนด วิสัย-ทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนที่ชัดเจนสื่อสารสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ ของโรงเรียน ทำให้ครูและนักเรียนมีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบต่อพันธกิจการเรียนรู้ กำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานของครูและนักเรียนไว้สูง และประเมินผลความก้าวหน้าตามวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ	1. ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจที่ชัดเจน 2. ผู้บริหารสื่อสารสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน 3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีความมุ่งมั่น และรับผิดชอบต่อพันธกิจการเรียนรู้ 4. ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานของครูและนักเรียนไว้สูง 5. ผู้บริหารประเมินผลความก้าวหน้าตามวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน
การมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ	พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการร่วมกันกำหนดเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการส่งเสริมดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ เน้นงานวิชาการเป็นเรื่องสำคัญต่อผลสำเร็จในการเรียนรู้ของนักเรียน และตั้งความคาดหวังกับการเรียนการสอน	1. ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ 2. ผู้บริหารดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ 3. ผู้บริหารเน้นงานวิชาการเป็นเรื่องสำคัญต่อผลสำเร็จในการเรียนรู้ของนักเรียน

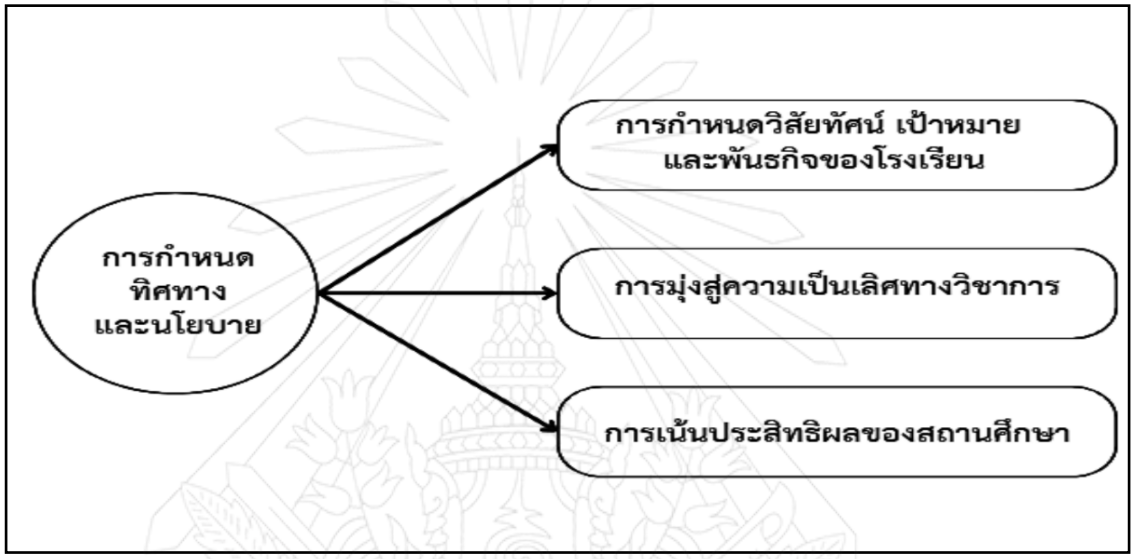
ตารางที่ 2.8 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
	การสอนของครูและนักเรียนไว้สูง	4. ผู้บริหารตั้งความคาดหวังกับการเรียนการสอนของครูและนักเรียนไว้สูง
การเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา	พฤติกรรมของผู้บริหารในการให้ความสำคัญสำคัญสูงสุดกับการเรียนรู้ของนักเรียน ใส่ใจดูแลกิจกรรมการเรียนการสอนของครูและนักเรียนอย่างเต็มที่ จัดและปกป้องเวลาให้กับการเรียนการสอนมากที่สุด และรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	1. ผู้บริหารให้ความสำคัญสูงสุดกับการเรียนรู้ของนักเรียน 2. ผู้บริหารใส่ใจดูแลกิจกรรมการเรียนการสอนของครูและนักเรียนอย่างเต็มที่ 3. ผู้บริหารจัดและปกป้องเวลาให้กับการเรียนการสอนมากที่สุด 4. ผู้บริหารรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

ตารางที่ 2.9 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย

องค์ประกอบย่อย / แหล่งอ้างอิง	1. สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2553)	2. พิชิต โกพล (2559)	3. สิริขวัญ ขวัญเมือง (2566)	4. เนตร์ มโนปัญญา (2565)	5. จริยากรณ์ พรหมมิ (2559)	6. ปิยธิดา ทาปลัด (2561)	7. มนัส พวิกัน (2561)	8. พิพัฒนพงษ์ วิเศษ (2561)	9. ปิยพร บุญใบ (2563)	10. อาราดา ปรักมานนท์ (2563)	11. Jazzer and Algozzine (2007)	12. McNiff & Whitehead (2002)	13. Alig – Mielcarek (2005)	14. Gentilucci and Muto (2007)	15. Water (2003)	16. เมอร์ฟี่ (Murphy, 1990)	17. Jazzer and Algozzine (2007,)	18. Hoy and Hoy (2003)	19. Jazzar and Algozzine (2007)	20. กัญญ์ณพัชร์ เพิ่มพูน (2561)	21. กาญจนา แสงสารพันธ์ (2562)	22. เจษฎา กลยนีย์ (2565)	23. U.S. Department of Education (2005)	24. Alig-Mielcarek and Hoy (2005)	25. Lashway (2002,)	26.Southworth (2002)	27.Sergiovanni (1991)	28. Murphy (1990)	ความถี่	ร้อยละ
1. การกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	27	90
2. การมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ							/	/	/		/	/			/	/	/	/	/	/	/	/								12	40
3. การเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา						/		/			/	/			/	/	/	/	/	/	/	/								11	37

สรุปได้ว่า การกำหนดทิศทางและนโยบาย หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยครอบคลุมการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียน การมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ และการเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งเขียนเป็นโมเดลการวัดการกำหนดทิศทางและนโยบาย ได้ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 โมเดลการวัดการกำหนดทิศทางและนโยบาย

ตารางที่ 2.10 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย องค์ประกอบย่อยที่ 1: การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียน

ตัวบ่งชี้ \ แหล่งอ้างอิง	1. สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2553)	2. พิชิต โกพล (2559)	3. สิริขวัญ ขวัญเมือง (2566)	4. เนติ์ มโนปัญญา (2565)	5. จริยาภรณ์ พรหมมิ (2559)	6. ปิยธิดา ทาปลัด (2561)	7. มนัส ทวีกัน (2561)	8. พิพัฒนพงษ์ วิเศษ (2561)	9. ปิยพร บุญใบ (2563)	10. อาราดา ปรักมานนท์ (2563)	17. Jazzer and Algozzine (2007)	12. McNiff & Whitehead (2002)	13. Alig – Mielcarek (2005)	14. Gentilucci and Muto (2007)	15. Water (2003)	16. เมอร์ฟี่ (Murphy, 1990)	17. Jazzer and Algozzine (2007,)	18. Hoy and Hoy (2003)	19. Jazzar and Algozzine (2007)	20. กัญญ์ณพัชร์ เพิ่มพูน (2561)	21. กาญจนา แสงสารพันธ์ (2562)	22. เจษฎา กลยนีย์ (2565)	23. U.S. Department of Education (2005)	24. Alig-Mielcarek and Hoy (2005)	25. Lashway (2002,)	26.Southworth (2002)	27.Sergiovanni (1991)	28. Murphy (1990)	29. Bossert (1988, p. 119)	**ความถี่**	**ร้อยละ**
1. ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจที่ชัดเจนของโรงเรียน	/	/	/	/	/	/	/	/	/		/	/	/		/	/	/			/												16	55.17
2. สื่อสารสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียน	/	/	/	/					/	/		/	/					/														9	31
3. ทำให้ครูและนักเรียนมีความมุ่งมั่น และรับผิดชอบต่อพันธกิจการเรียนรู้	/			/	/		/	/	/			/																				7	24
4. กำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานของครูและนักเรียนไว้สูง	/			/			/	/	/			/			/																	7	24
5. ประเมินผลความก้าวหน้าตามวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน	/	/	/	/	/				/			/					/															8	27

ตารางที่ 2.11 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย องค์ประกอบย่อยที่ 2: การมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ

ตัวบ่งชี้ \ แหล่งอ้างอิง	1. สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2553)	2. พิชิต โกพล (2559)	3. สิริขวัญ ขวัญเมือง (2566)	4. เนตี มโนปัญญา (2565)	5. จริยาภรณ์ พรหมมิ (2559)	6. ปิยธิดา ทาปลัด (2561)	7. มนัส ทวีกัน (2561)	8. พิพัฒนพงษ์ วิเศษ (2561)	9. ปิยพร บุญใบ (2563)	10. อาราดา ปรักมานนท์ (2563)	17. Jazzer and Algozzine (2007)	12. McNiff & Whitehead (2002)	13. Alig – Mielcarek (2005)	14. Gentilucci and Muto (2007)	15. Water (2003)	16. เมอร์ฟี่ (Murphy, 1990)	17. Jazzer and Algozzine (2007,)	18. Hoy and Hoy (2003)	19. Jazzar and Algozzine (2007)	20. กัญญ์ณพัชร์ เพิ่มพูน (2561)	21. กาญจนา แสงสารพันธ์ (2562)	22. เจษฎา กลยนีย์ (2565)	23. U.S. Department of Education	24. Alig-Mielcarek and Hoy (2005)	25. Lashway (2002,)	26.Southworth (2002)	27.Sergiovanni (1991)	28. Murphy (1990)	29. Bossert (1988, p. 119)	ความถี่	ร้อยละ
1. การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ		/		/			/	/	/								/				/	/								8	27
2. ดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ		/			/		/	/	/							/	/				/		/							9	31
3. เน้นงานวิชาการเป็นเรื่องสำคัญต่อผลสำเร็จในการเรียนรู้ของนักเรียน	/			/				/	/			/					/			/		/		/						9	31
4. ตั้งความคาดหวังกับการเรียนการสอนของครูและนักเรียนไว้สูง	/						/										/	/				/		/						6	21
5. กระตุ้นให้ครูและนักเรียนเอาใจใส่ต่อความสำเร็จทางวิชาการ	/																	/		/		/								4	13
6. จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง		/					/	/									/			/		/								6	21

ตารางที่ 2.12 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย องค์ประกอบย่อยที่ 3: การเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา

ตัวบ่งชี้ \ แหล่งอ้างอิง	1. สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2553)	2. พิชิต โกพล (2559)	3. สิริขวัญ ขวัญเมือง (2566)	4. เนติ์ มโนปัญญา (2565)	5. จริยาภรณ์ พรหมมิ (2559)	6. ปิยธิดา ทาปลัด (2561)	7. มนัส ทวีกัน (2561)	8. พิพัฒนพงษ์ วิเศษ (2561)	9. ปิยพร บุญใบ (2563)	10. อาราดา ปรักมานนท์ (2563)	17. Jazzer and Algozzine (2007)	12. McNiff & Whitehead (2002)	13. Alig – Mielcarek (2005)	14. Gentilucci and Muto (2007)	15. Water (2003)	16. เมอร์ฟี่ (Murphy, 1990)	17. Jazzer and Algozzine (2007,)	18. Hoy and Hoy (2003)	19. Jazzar and Algozzine (2007)	20. กัญญ์ณพัชร์ เพิ่มพูน (2561)	21. กาญจนา แสงสารพันธ์ (2562)	22. เจษฎา กลยนีย์ (2565)	23. U.S. Department of Education	24. Alig-Mielcarek and Hoy (2005)	25. Lashway (2002,)	26.Southworth (2002)	27.Sergiovanni (1991)	28. Murphy (1990)	29. Bossert (1988, p. 119)	ความถี่	ร้อยละ
1. ให้ความสำคัญสูงสุดกับการเรียนรู้							/		/							/	/						/	/				/			7	24
2. ใส่ใจดูแลกิจกรรมการเรียนการสอนของครู และนักเรียนอย่างเต็มที่									/	/	/	/					/		/						/	/			/	/	10	24
3. จัดและปกป้องเวลาให้กับการเรียนการสอนมากที่สุด												/				/	/	/	/								/			/	/	8	27
4. รับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน							/	/	/			/				/	/	/														7	24

จากตารางที่ 2.10-2.12 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการ องค์ประกอบ หลักที่ 1 ด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย ผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามศัพท์ขององค์ประกอบย่อยเพื่อพัฒนาเป็นตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยม โดยพิจารณาตัวบ่งชี้ที่มีแหล่งอ้างอิงมากกว่า 1 แหล่ง ได้ดังนี้

องค์ประกอบย่อยที่ 1: การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนที่ชัดเจน สื่อสารสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียน ทำให้ครูและนักเรียนมีความมุ่งมั่น และรับผิดชอบต่อพันธกิจการเรียนรู้ กำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานของครูและนักเรียนไว้สูง และประเมินผลความก้าวหน้าตามวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ

องค์ประกอบย่อยที่ 2: การมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการร่วมกันกำหนดเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ ดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ เน้นงานวิชาการเป็นเรื่องสำคัญต่อผลสำเร็จในการเรียนรู้ของนักเรียน ตั้งความคาดหวังกับการเรียนการสอนของครูและนักเรียนไว้สูง

องค์ประกอบย่อยที่ 3: การเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการให้ความสำคัญสูงสุดกับการเรียนรู้ของนักเรียน ใส่ใจดูแลกิจกรรมการเรียนการสอนของครูและนักเรียนอย่างเต็มที่ จัดและปกป้องเวลาให้กับการเรียนการสอนมากที่สุด และรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

2.5 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการบริหารจัดการหลักสูตร และการสอน

มีนักการศึกษาและนักวิจัยหลายคนที่ให้แนวคิดสนับสนุนเกี่ยวกับองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ซึ่งผู้วิจัยจะได้กำหนดเป็นนิยามศัพท์และสร้างเป็นตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการต่อไป ดังนี้ Hallinger and Murphy (1985, p. 218) ได้พัฒนารูปแบบการจัดการการสอนจากการตรวจสอบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และจากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับความมีประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า การบริหารการสอนเกี่ยวข้องโดยตรงกับครูในเรื่องหลักสูตรและการสอน ภาระงานประกอบด้วยการนิเทศและประเมินการสอน การประสานงานการจัดและใช้หลักสูตร และกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน โดยการนิเทศและการประเมินการสอน ประกอบด้วยกิจกรรมที่ส่งเสริมการสอนให้ครูกำกับการสอนในห้องเรียนโดยการเข้าเยี่ยมห้องเรียนอย่างไม่เป็นทางการ และจัดการปฏิบัติการต่าง ๆ ในห้องเรียนให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน การประสานงานการจัดและใช้หลักสูตร อ้างถึงผู้บริหารโรงเรียนจัดโอกาสให้ครู

ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอนมีนักการศึกษาและนักวิจัยหลายคนที่ให้แนวคิดสนับสนุนเกี่ยวกับองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ซึ่งผู้วิจัยจะได้กำหนดเป็นนิยามศัพท์และสร้างเป็นตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการต่อไป ดังนี้

1) วุฒินันท์ แสงสิริวัฒน์ (2565) ได้กล่าวว่า พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาได้แก่ 1) ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน มีการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำ งานวิจัยในชั้นเรียน การผลิตสื่อและนวัตกรรมในการเรียนรู้ 3) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ มีการจัดกิจกรรมทักษะวิชาการภายในโรงเรียน การเข้าร่วมการสอบประเมินในระดับต่างๆ เพื่อดูพัฒนาการของนักเรียน 4) ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน มีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ในการทำงานร่วมกัน 5) ด้านการกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน มีการกำหนดขอบเขตของงานหรือกำหนดบทบาทหน้าที่ขององค์การตามโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียน 6) ด้านการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอน มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้ตัวชี้วัดผลงานหลัก กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนรายงานความก้าวหน้าผลการปฏิบัติงาน

2) สุรัสวดี ปุยะติ (2562) ได้กล่าวว่า การจัดการด้านหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มพูนคุณภาพการใช้ หลักสูตรด้วยการวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนและผู้บริหารสถานศึกษาประสานการใช้ หลักสูตรโดยมีการบูรณาการธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และชุมชนท้องถิ่นลงในหลักสูตร

3) กัญญ์ณพัชร์ เพิ่มพูน (2561) ได้กล่าวว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารควรต้องเข้าใจเหตุผลในการพัฒนาหลักสูตรและต้องมีองค์ความรู้สำคัญ คือ ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ สาระการเรียนรู้แกนกลางมาตรฐานและตัวชี้วัด 8 กลุ่มสาระ ข้อมูลส่วนต้นของหลักสูตร ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ สมรรถนะสำคัญ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ ข้อมูลการจัดการเรียนรู้ และการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร

4) กิตติมนต์ อัมพุกาน (2564) ได้กล่าวว่า ด้านการบริหารหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาจะแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาตามความต้องการของท้องถิ่น ส่งเสริมให้ครูนำหลักสูตรสถานศึกษาไปจัดการเรียนการสอนมีการนิเทศ ติดตามการนำหลักสูตรไปใช้เป็นระยะ ๆ และเมื่อสิ้นปีการศึกษา มีการประเมินผลเพื่อเป็นการทบทวนว่าจะปรับปรุงหรือพัฒนาหลักสูตรให้ดียิ่งขึ้น

5) เกตุสุดา กิ้งการจร (2562) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำด้านหลักสูตร มีการเยี่ยมเยียนอย่างไม่เป็นทางการ การสนับสนุนด้านการสอนและมีการจดบันทึกการให้ผลย้อนกลับ การให้ผลย้อนกลับแก่ครูด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร กำหนดการใช้หลักสูตรไว้อย่างชัดเจน เพื่อใช้ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในการนำหลักสูตรไปใช้ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูให้สอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตร และกำกับดูแลการสร้างแบบทดสอบ วัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ตรงตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังแต่ละสาระการเรียนรู้ ส่งเสริมสนับสนุนในการแสวงหาความรู้จากสื่อแหล่งการเรียนรู้และให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่นักเรียน เพื่อนำข้อมูลเหล่านั้นไปใช้สร้างสรรค์ความรู้ของตน

6) กมล ตราชู (2554) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบหลักด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ องค์ประกอบย่อยความเข้าใจหลักสูตรกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) จัดให้มีการทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องและตอบสนองกับความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น 2) จัดเวลากิจกรรมการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติตามโครงสร้างของหลักสูตรสถานศึกษา 3) เน้นให้ครูสอนตามหลักการและมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำาหนดไว้ในหลักสูตรสถานศึกษา 4) จัดให้มีทรัพยากรที่จำเป็นต่อการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ และ 5) ประเมินผลการเรียนรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาการร่วมกับครู องค์ประกอบย่อยการใช้และพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) จัดให้มีการใช้หลักสูตรสถานศึกษาสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานวิชาการที่กำหนด 2) สร้างเครือข่ายการเรียนรู้และแหล่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นทั้งในและนอกสถานศึกษา 3) ให้ความร่วมมือกับครู และผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้คุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ 4) นิเทศ กำกับ ติดตามผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาและการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง และ 5) ปรับปรุงและพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

7) สมบูรณ์ บูรศิริรักษ์ (2564) ได้กล่าวว่า การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา การกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

8) สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ (2556) ผู้บริหารและครูมีความรู้ ทักษะและเทคนิคการนิเทศภายใน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ผู้นิเทศภายใน และกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม

9) พงศธร สารศร (2566) ที่ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (1) ด้านการกำหนดพันธกิจ (2) ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูได้ร่วมมือกันเปลี่ยนแปลงปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้เหมาะแก่การเปลี่ยนแปลงของบริบททางสังคม (3) ด้านการนิเทศการสอน (4) ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน (5) ด้าน

การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนในการจัดกระบวนการเรียนรู้ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้นอกโรงเรียนในการจัดกระบวนการเรียนรู้และจัดให้มีการกำกับติดตามการใช้สื่อในการจัดการเรียนการสอน

10) วิณัฐธพัชร์ โพธิ์เพชร (2563) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา คือด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมการวิจัยนวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านการพัฒนาครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการสอน และด้านการนิเทศกำกับ ติดตามการสอน

11) พงศ์เทพ เขม้นกสิกรรม (2564) ได้กล่าวว่า ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน ครูมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาทุกแห่งได้จัดทำหลักสูตรท้องถิ่นและหลักสูตรสถานศึกษาใช้เอง มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน มีการกำหนดมาตรฐานคุณภาพแต่ละช่วงชั้นให้เหมาะสมกับการศึกษาของสถานศึกษา ควบคุมสาระการเรียนรู้และกระบวนการเรียนรู้. ผู้บริหารควรกำหนดให้มีแผนการจัดการเรียนรู้และการจัดตารางเวลาที่ถูกต้องเหมาะสมจัดทำเอกสาร มีสื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ มีการประเมินหลักสูตรเพื่อนำมาสู่การปรับปรุงพัฒนา อีกทั้งให้ความสำคัญของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน เน้นความสามารถและคุณภาพในการสอนของครูมีความสามารถในการนิเทศการสอนของครู ประเมินผลการเรียนการสอนของครู ซึ่งสอดคล้องกับ เสาวภาพันธ์ ศรีประเสริฐ (2560: 28) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา ได้กล่าวว่า ผู้บริหารมีการประสานการใช้หลักสูตรให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องจุดหมาย โครงสร้างของหลักสูตร การจัดทำเอกสาร สื่อการเรียนการสอนประกอบหลักสูตร การประเมินหลักสูตร การพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ เพื่อการจัดการเรียนการสอนในระดับห้องเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์

12) แมคอีวาน (McEwan, 2003, pp. 135-148) สังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการ สรุปขอบเขตด้านเนื้อหาที่ศึกษา ดังนี้ (1) การกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายและภารกิจของสถานศึกษา (2) การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา (3) การนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของครู (4) การส่งเสริมบรรยากาศด้านวิชาการ (5) การส่งเสริมพัฒนาศักยภาพครู

13) เมอร์ฟี่ (Murphy, 1990) จำแนกมิตินี้ออกเป็นบทบาทหรือพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่สำคัญ 2 บทบาท คือ กำหนดกรอบเป้าหมายของโรงเรียนและสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน การกำหนดกรอบเป้าหมายของโรงเรียนเป็นการกำหนดเป้าหมายที่เน้นไปที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสำหรับนักเรียนทุกคน การรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนของนักเรียนในอดีตและปัจจุบันและรวมทั้งความรับผิดชอบของครูเพื่อบรรลุเป้าหมาย การสื่อสารเป้าหมายอย่างสม่ำเสมอทั้งทางการและไม่เป็น

ทางการให้กับนักเรียน ผู้ปกครอง และครู โดยเน้นที่ความสำคัญในประเด็นเป้าหมายของโรงเรียนนำทาง ชี้แนะกิจกรรมของโรงเรียน มิติที่ 2 การจัดการหน้าที่ในการผลิตทางการศึกษาของโรงเรียนเป็นมิติที่ 2 มิตินี้ เน้นพฤติกรรมการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียน ผู้นำทางด้านการเรียนการสอนทำหน้าที่ในการส่งเสริมคุณภาพ การสอนโดยการจัดประชุมทางวิชาการให้กับครูและการประเมินผลการเยี่ยมชั้นเรียน การจัดให้คำแนะนำเป็นเฉพาะและให้ข้อมูลป้อนกลับในกระบวนการสอนและการเรียนรู้และกำหนดงานมอบหมายของครูให้ได้ประโยชน์สูงสุดของ การเรียนของนักเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจัดสรรเวลาเรียน และพิทักษ์เวลาเรียนด้วยนโยบายและระเบียบปฏิบัติ ผู้บริหารโรงเรียนทำงานร่วมกับครูในการประสานงานหลักสูตร โดยเป้าหมายของโรงเรียนและวัตถุประสงค์กับมาตรฐานการศึกษาชาติ การประเมินผลและหลักสูตรระดับเขต การศึกษามีความเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ผู้นำทางวิชาการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนเป็นระยะ รูปแบบผู้นำทางวิชาการใช้ข้อมูลในการประเมินอย่างไรในการกำหนดเป้าหมายและประเมินการเรียนการสอน (Murphy, 1990) มิติที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการกล่าวถึงพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อบรรทัดฐานความเชื่อและทัศนคติของครู นักเรียนและผู้ปกครองนักเรียนของโรงเรียน (Murphy, 1990) มิติด้านนี้ เกี่ยวข้องโดยตรงกับกระบวนการสอนและการเรียนรู้ในชั้นเรียนและมิติที่ 4 การพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงาน มิตินี้แสดงถึงผู้นำทางวิชาการ จะสร้างโครงสร้างองค์การและกระบวนการอย่างไรในการสนับสนุนกระบวนการ สอนและการเรียนรู้ ผู้บริหารโรงเรียนสร้างสภาวะแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบ จัดโอกาสต่างๆ เพื่อการมีส่วนร่วมของนักเรียนที่มีความสำคัญ การพัฒนาความร่วมมือของครูและความเหนียวแน่นของกลุ่ม การจัดหาทรัพยากรภายนอกในการสนับสนุนเป้าหมายของโรงเรียนและเชื่อมโยงระหว่างบ้านและโรงเรียน กรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของเมอร์ฟี่ (Murphy, 1990)

14) สิร์รานี วสุภัทร (2551) ได้ทำการวิจัยและสรุปตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการนิเทศและติดตามการนำหลักสูตรไปใช้ดังนี้ (1) มีส่วนร่วมในการสนทนากับครูสม่ำเสมอ (2) สนับสนุนให้ครูบูรณาการการวิจัยการเรียนการสอนเข้ากับการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนเป็นประจำ (3) กระตุ้นให้มีการใช้เทคโนโลยีการเรียนการสอน (4) สร้างความมั่นใจในการประเมินผลของครู

15) บันลือ พฤกษะวัน (2536) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการที่เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ว่าผู้นำทางวิชาการต้องมีพฤติกรรม ดังนี้ (1) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรตลอดจนสาระสำคัญของหลักสูตรและการใช้หลักสูตร (2) มีความรู้เกี่ยวกับวัสดุหลักสูตร เช่น คู่มือครู แผนการสอน คู่มือการใช้หลักสูตรตลอดจนระเบียบการวัดผลการศึกษา (3) มีความรู้ในการจัดกระบวนการเรียนการสอน อันได้แก่ การสร้างบทเรียนการเตรียมการสอน การวางแผนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน วิธีการสอนแบบต่าง ๆ การสอนวิชาต่าง ๆ

ตลอดจนเนื้อหาวิชาซึ่งอาจเป็นปัญหาในการจัดการเรียนการสอน 4) มีความเข้าใจระเบียบการวัดผลประเมินผลการเรียนการสอน 5) มีความเข้าใจเรื่องการนิเทศการศึกษา ที่มุ่งใช้วิธีการที่กระตุ้นให้เพื่อนครูได้ปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการพัฒนาวิชาชีพทางการสอน

16) สมพงษ์ สิงหะพล (2547) กล่าวว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตรมีดังนี้ เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร ประเมินหลักสูตร และปรับปรุงหลักสูตร, ให้ครูและนักเรียนมีบทบาทการจัดระบบการนำหลักสูตรไปใช้และมีบทบาทในการนำหลักสูตรไปใช้อย่างทั่วถึง, นิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการนำหลักสูตรไปใช้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบที่ดี, สร้างความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวที่โดดเด่นของหลักสูตรสถานศึกษาการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (Monitoring student progress) ผู้บริหารควรจะใช้ผลจากคะแนนทดสอบในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การประเมินหลักสูตรการประเมินด้านการสอนและการวัดผลความก้าวหน้าตามเป้าหมายของโรงเรียน (Hallinger & Murphy, 1985, pp. 222-223) ซึ่ง Gray and Thomas (1987, p. 74) กล่าวว่า ในโรงเรียนที่คณะครูเห็นความสำคัญด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมักจะจัดให้มีการติดตามอย่างใกล้ชิดโดยดูคะแนนการทดสอบ รายงานระดับผลการเรียน รวมทั้งวิธีการอื่น ๆ การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน สังเกตได้จากการปฏิบัติดังนี้ ให้นักเรียนมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย, กำกับดูแลการเรียนของนักเรียนโดยการสังเกตอย่างไม่เป็นทางการและติดตามดูแลนักเรียนโดยตรง, การพัฒนาและใช้วิธีการอย่างง่าย ๆ จากการทำงานประจำ การรวบรวม

17) Hallinger and Murphy (1985, p. 218) ได้พัฒนารูปแบบการจัดการการสอนจากการตรวจสอบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และจากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับความมีประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า การบริหารการสอนเกี่ยวข้องโดยตรงกับครูในเรื่องหลักสูตรและการสอน ภาระงานประกอบด้วยการนิเทศและประเมินการสอน การประสานงานการจัดและใช้หลักสูตร และกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน โดยการนิเทศและการประเมินการสอนประกอบด้วยกิจกรรมที่ส่งเสริมการสอนให้ครู กำกับการสอนในห้องเรียนโดยการเข้าเยี่ยมห้องเรียนอย่างไม่เป็นทางการ และจัดการปฏิบัติการต่าง ๆ ในห้องเรียนให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน การประสานงานการจัดและใช้หลักสูตร อ้างถึงผู้บริหารโรงเรียนที่จัดโอกาสให้ครูร่วมมือจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐานและแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ งานบริหารงานการสอน มีหน้าที่กำกับความก้าวหน้าของนักเรียน อ้างถึงการที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้ผลของการทดสอบเพื่อกำหนดเป้าหมาย ประเมินหลักสูตร ประเมินการการสอน และวัดผลความก้าวหน้าไปสู่เป้าหมายของโรงเรียน นอกจากนี้ ประสิทธิ์ เขียวศรี, ดิเรก วรรณเศียร, จิตต์ประพันธ์ นาคสวัสดิ์, ณัฐชนันท์

18) Barth (1990) ได้แสดงความเห็นว่า “ครูใหญ่เป็นกุญแจสำคัญของการเป็นโรงเรียนที่ดี คุณภาพของหลักสูตร การศึกษาขึ้นอยู่กับครูใหญ่ของโรงเรียนนั้น ครูใหญ่คือเหตุผลสำคัญที่สุดว่า

ทำไมครูจึงก้าวหน้าในอาชีพ ครูใหญ่เป็นองค์ประกอบที่มีศักยภาพที่สุดในการกำหนดบรรยากาศของโรงเรียน” ด้าน Hoy and Hoy (2006, p. 11) กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการที่ดีต้องรู้จักคิดค้นวิธีที่จะพัฒนาการเรียนการสอน ยึดการมีความรู้และความสามารถในการทำงานแบบบูรณาการร่วมกันเป็นหลักการ โดย Hallinger (1992, p. 118) กล่าวว่า ในการบริหารหลักสูตรและการสอนผู้นำทางวิชาการต้องเป็นแหล่งข้อมูลความรู้เบื้องต้นสำหรับการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาของโรงเรียน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและการสอนและสามารถเข้าไปร่วมดำเนินการกับครูในการปรับปรุงงานวิชาการ เช่นเดียวกับ Reitzug (1997, p. 236) ที่ทำวิจัยและพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนถูกมองว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญและเก่งกว่าครูที่ยังไม่มีคุณภาพพอและไม่ค่อยแสดงความคิดเห็น และ Spillane, Hallett and Diamond (2003, p. 89) ได้ตรวจสอบพื้นฐานที่ครูโรงเรียนประถมศึกษาและเลือกผู้บริหารสถานศึกษาและครูคนอื่นๆ ในความเป็นผู้นำทางวิชาการ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ มีทักษะ และความเชี่ยวชาญที่ช่วยทำให้เกิดผลการปฏิบัติระหว่างผู้นำและผู้ตาม นอกจากนี้Goddard et al. (2000, p. 325; Hoy & Sabo, 1998,p. 321; Hoy et al. (1991, p. 332) มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำที่มีสติปัญญาดีที่ทันต่อการพัฒนาล่าสุดเกี่ยวกับการเรียนรู้ การสร้างแรงจูงใจ การบริหารจัดการห้องเรียนและการประเมินผล และแลกเปลี่ยนเรียนรู้แต่ละเรื่องกับครู ส่วนกระทรวงศึกษาธิการของสหรัฐอเมริกา (U.S. Department of Education, 2005, p.3) ให้ความสำคัญกับการวิจัยเชิงวิทยาศาสตร์เกี่ยวกับการอ่าน (Scientifically-based reading research) จึงเน้นว่าผู้นำทางวิชาการต้องเป็นผู้รู้ดี โดยอาศัยงานวิจัยเกี่ยวกับการอ่านและรู้ดีเกี่ยวกับการสอนอ่านที่มีประสิทธิผล เพื่อที่จะช่วยให้สามารถเลือกใช้อุปกรณ์การสอนและสามารถกำกับการใช้ประโยชน์ได้ สามารถช่วยครูในการพัฒนาวิชาชีพครูได้ จะช่วยทำให้ครูรับรู้ตลอดเวลาและจะช่วยให้การกำกับติดตามได้ใกล้ชิด มากยิ่งขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำทางวิชาการ ต้องเป็นบุคคลที่เป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการให้แก่ครูได้ (McEwan, 1998, p. 335) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลคือคนที่เก่งในเรื่องการจัดลำดับความสำคัญ มีความรู้ดีตลอดเกี่ยวกับความตรงสอดคล้องของเรื่องต่าง ๆ มีความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลและสนับสนุนการทำงานที่ร่วมมือกันของผู้มีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนา ซึ่งถือว่าผู้บริหาสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำผู้เปิดประตูสู่การพัฒนาโรงเรียนและสู่ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนที่สูงขึ้น (U.S. Department of Education, 2005, p. 3) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดอีกหลายคน เช่น Bartell (1990, p. 112; Cotton, 2000, p. 234; Johnson & Asram 1999, p. 221; Short & Spencer, 1990, p. 215) ที่มีความเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องติดตามข้อมูลข่าวสารทางวิชาการและมีข้อมูลข่าวสารอย่างดีเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพที่ครู การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจัดเวลาให้ครูเพื่อให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพและเข้าร่วมในการประชุมสัมมนาพัฒนาวิชาชีพของครูนั้นนับเป็นการเสริมแรงให้ผู้บริหารโรงเรียนได้เห็นลักษณะที่เป็นบวกของสภาพการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

19) Jazzer and Algozzine (2007, p. 125) กล่าวว่า มาตราฐานของเนื้อหามีความเกี่ยวข้องกับความรู้ที่นักเรียนควรจะได้รับทักษะและประสบการณ์มีส่วนสำคัญโดยถูกกำหนดให้เป็นมาตรฐานทางวิชาการในการบริหารหลักสูตรและการสอนผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเข้าใจและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความสอดคล้องของหลักสูตรและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ทรัพยากรและการประเมินผล ต้องแจ้งให้ครูทราบถึงความสำคัญของความสอดคล้องว่าหลักสูตรการสอนและการประเมินนั้นมีความสอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนดหรือไม่ ต้องแนะนำแนวปฏิบัติตามความสอดคล้องที่มีประสิทธิผล ให้มีการจัดกลุ่มศึกษาหรือการประชุมพบปะด้วยความคาดหวังว่าครูจะช่วยกันตีความสาระของมาตรฐาน ช่วยกันศึกษาขอบข่ายและลำดับของหลักสูตร แลกเปลี่ยนวิธีการสอนที่มีประสิทธิผล ช่วยกันตรวจสอบประเด็นการประเมิน และช่วยกันวิเคราะห์งานนักเรียนเพื่อทราบความมีประสิทธิผลของการสอน กิจกรรมเหล่านี้ช่วยทำให้มั่น ใจว่ามีความสอดคล้องกับมาตรฐาน และช่วยให้โครงการอ่านก่อนมีความเข้มแข็งยิ่ง ขึ้น (Bartell, 1990, p. 45; Cotton, 2000, p. 331; Johnson & Asra, 1999, p. 121; Short & Spencer, 1990, p. 215)

นอกจากนี้ กระทรวงศึกษาธิการสหรัฐอเมริกา (U.S. Department of Education, 2005, p. 14) ยังได้เน้นความสอดคล้องของหลักสูตรการสอนการประเมินผลและมาตรฐาน (Focus on alignment of curriculum, instruction, assessment, and standards) ถ้าหากความสำเร็จของนักเรียน คือเป้าหมาย และเป้าหมายนั้นสามารถวัดได้ด้วยการประเมินที่อาศัยมาตรฐานเป็นเกณฑ์ หลักสูตรการสอนและการประเมินเหล่านี้ต้องสอดคล้องกับมาตรฐาน หากไม่สอดคล้องกันกับมาตรฐานแสดงให้เห็นเป็นหลักฐานไม่ได้ว่านักเรียนมีผลสำเร็จ ความสอดคล้องตรงกันเป็นกระบวนการที่ต้องมีและดำเนินต่อไปเรื่อย ๆ ในขณะที่เกณฑ์มาตรฐาน หลักสูตร และการประเมินหมุนเวียนผ่านขั้นตอนการพัฒนาไปเรื่อย ๆ

20) Supovitz and Poglinco (2001, p. 211) ได้ให้ความเห็นว่าการประเมินโดยอาศัยเกณฑ์มาตรฐาน (Standards-based assessment) รวมทั้งการสอนอิงเกณฑ์ประเมินใหม่ที่ตรงสอดคล้องกับมาตรฐานและหลักสูตรแกนกลาง และการประเมินที่มีการสะท้อนความเห็นต่อครูและนักเรียนจะทำให้ทราบถึงระดับทักษะของนักเรียนเมื่อเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานในการประเมินนั้น ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการเลือกเครื่องมือที่ใช้ทำการประเมินตามแนวทางที่กำหนด ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับการแจกแบบประเมิน การให้คะแนน การรายงานผล และการใช้ข้อมูลการประเมินอย่างเหมาะสม และถือว่าเป็นส่วนสำคัญยิ่งต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนที่สูงขึ้น (Bartell, 1990, p. 114; Cotton, 2000, p. 118; Johnson & Asra,1999, p. 214; Short & Spencer, 1990, p. 12 1) อย่างไรก็ตาม Debevoise (1984, p. 222; Wildy & Dimmock, 1993, p. 213) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความหมายรวมอยู่ในแวดวงของการกระทำของผู้บริหารโรงเรียนหรือที่มอบหมายให้ผู้อื่นกระทำเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางการเรียนรู้ของนักเรียน อัน

ประกอบด้วยภารกิจต่าง ๆ คือ การจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้การสนับสนุนและจัดหาทรัพยากรและสิ่งของจำเป็นเพอให้ครูประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานในห้องเรียน (Goddard et al., 2000, p. 98; Hoy & Sabo,1998, p. 88; Hoy et al., 1991, p. 87) ตลอดจนมีการจัดทรัพยากร ที่มีสอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตรที่กำหนด (Murphy, 1990, p. 45) สอดคล้องกับแนวคิดของเว็บเบอร์ที่กล่าวว่า การบริหารหลักสูตรและการสอนต้องสอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียน ความรู้ความสามารถของผู้นำทางวิชาการเกี่ยวกับการปฏิบัติทางวิชาการและการนิเทศการปฏิบัติในห้องเรียน ทำให้ครูได้รับการจัดทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้โอกาสนักเรียนประสบผลสำเร็จได้ ผู้นำช่วยครูใช้งานวิจัยเพื่อการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด และใช้งานวิจัยเพื่อกลยุทธ์ทางวิชาการให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายเพื่อผลการเรียนของนักเรียน (Weber, 1996)

21) Glickman (1990) ได้เสนอองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นองค์ประกอบที่มีรากฐานมาจากการนิเทศการสอน ซึ่งเป็นบทบาทโดยตรงของผู้บริหารโรงเรียนในการปรับปรุงการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประกอบด้วย 3 ด้าน ใหญ่ ๆ คือด้านองค์ความรู้พื้นฐาน ด้านภาระหน้าที่ และด้านทักษะที่จำเป็น โดยด้านองค์ความรู้พื้นฐาน (Knowledge base) นั้นผู้นำทางวิชาการต้องมีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งหมายถึง ความรู้ของผู้บริหารโรงเรียนในการที่จะพัฒนาหลักสูตรให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งจะต้องประกอบด้วยความรู้เกี่ยวกับรูปแบบของหลักสูตร (Format) ความรู้เกี่ยวกับข้อมูลของการพัฒนา (Sources of development) ได้แก่ ความแตกต่างระหว่างการพัฒนาหลักสูตรระดับโรงเรียน และการพัฒนาในระดับจังหวัด ความรู้เกี่ยวกับระดับของการพัฒนาหลักสูตร (Levels of involvement) ในด้านภาระหน้าที่ของผู้นำทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรนั้นเกิดจากสภาพของการจัดการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้บทบาทของผู้นำทางวิชาการกลายเป็นบทบาทที่สำคัญมากขึ้นเนื่องจากประสิทธิผลของการศึกษาเป็นประเด็นที่ซับซ้อน ผู้นำทางวิชาการจึงต้องเป็นผู้ที่ทำงานร่วมกับครูเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในชั้นเรียน ดังนั้น ผู้นำทางวิชาการจึงต้องมีภาระหน้าที่ในการพัฒนาหลักสูตร โดยการทำงานร่วมกับครูเพื่อจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ

22) Maryland State Board of Education (2005 อ้างถึงใน สิร์รานี วสุภัทร, 2551, หน้า 54-55) ที่ได้กำหนดกรอบภาระงานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาว่าต้องติดตามดูแลให้ความร่วมมือกับบุคลากรในการนำหลักสูตรไปใช้ ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมมือกันในการนำหลักสูตรไปใช้ด้วยการสนทนากับครูเกี่ยวกับมาตรฐานการเรียนรู้ หลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ สนับสนุนให้ครูบูรณาการวิจัย วิธีการจัดการเรียนการสอนกับการสอนในชั้นเรียนประจำวัน สร้างความมั่นใจให้กับครูโดยการมอบหมายงานที่เหมาะสม มีเป้าหมายใช้การประเมินผลเป็นการวัดความรอบรู้ของผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ มีการประเมินผลอย่าง

สม่ำเสมอเพื่อวัดความก้าวหน้าของนักเรียน การสร้างความมั่นใจในกฎเกณฑ์การประเมินผล ผู้บริหารสร้างความมั่นใจในการประเมินผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อพัฒนาความร่วมมือ สร้างความมั่นใจในการใช้การประเมินระหว่างเรียนเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน การประเมินผลสรุปเพื่อเป็นพื้นฐานในการวัดผลสัมฤทธิ์และการศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนในชั้นเรียน

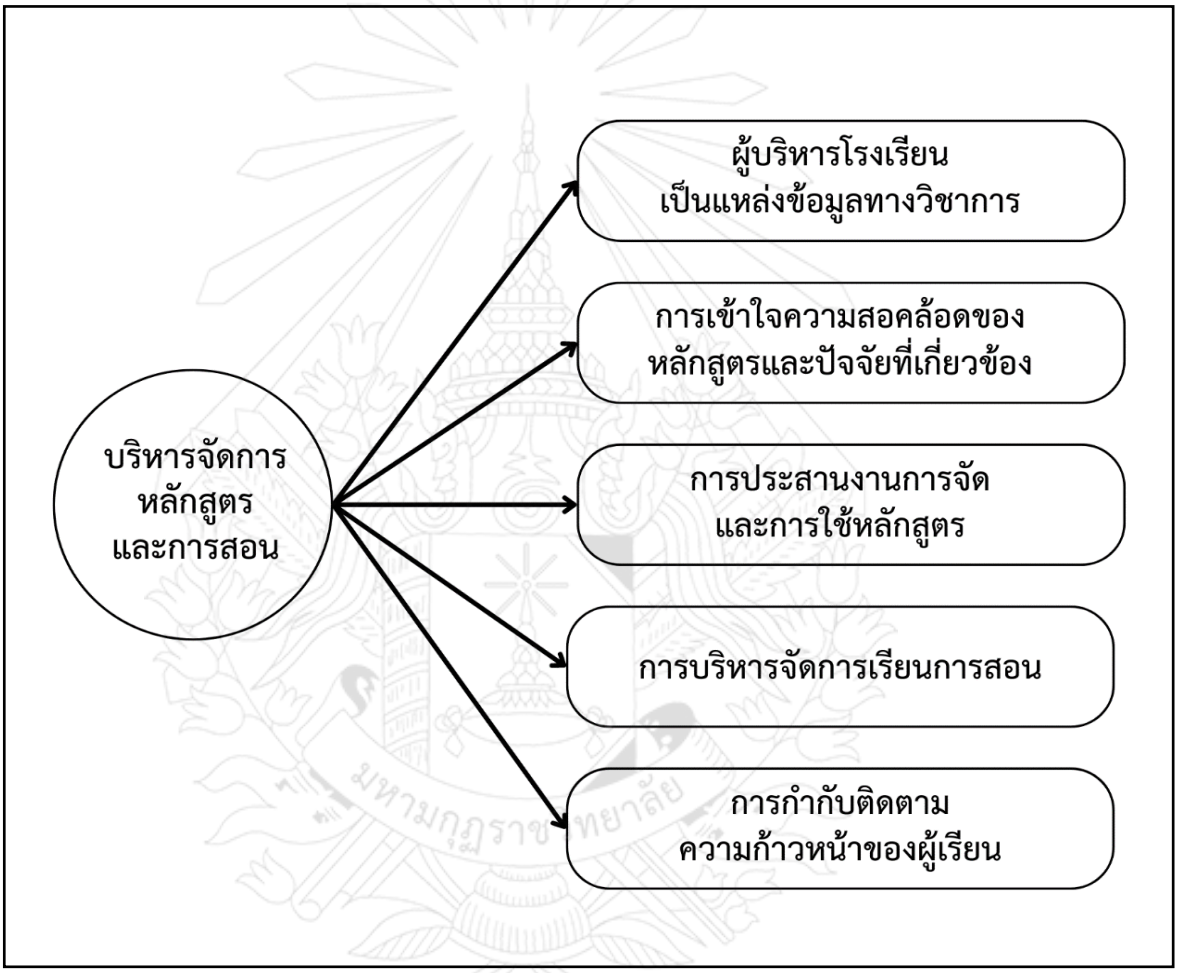
23) Hoachlander et al. (2001) วิจัยพบว่า ในช่วงเวลาสองทศวรรษที่ผ่านมา มีการเรียกร้องให้ผู้นำทางการศึกษาใส่ใจกับการบริหารจัดการการเรียนการสอนให้มากขึ้น งานของโรงเรียนโดยพื้นฐานแล้ว คือการส่งเสริมการเรียนรู้ ดังนั้นผู้นำทางการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีความชำนาญในหน้าที่หลักด้านนี้ ผู้นำที่มีประสิทธิผลในการพัฒนาโรงเรียน จึงต้องเป็นผู้ที่ 1) เข้าใจส่วนประกอบต่างๆ ที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน 2) สามารถรวมเอาส่วนประกอบต่างๆ มาใช้ในการเรียนการสอนได้อย่างดี 3) สามารถทำงานร่วมกับครูและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆในการใช้โครงการสอนที่สามารถปรับใช้ได้กับนักเรียนและกับสภาพท้องถิ่น ดังนั้น ผู้นำทางการศึกษาที่เข้มแข็งสามารถระบุหลักสูตรและการสอนได้ชัดเจน สามารถบริหารและพัฒนาหลักสูตรและการสอนได้ สามารถเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนมากขึ้น โดยการนำและปรับแต่งการปฏิบัติงานในแต่ละวันในโรงเรียน

24). Krug (1992, p. 214) กล่าวว่า การสอนเป็นการบริการเบื้องต้นของโรงเรียน อย่างน้อยที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้ขอบข่ายของรายวิชาที่สอนและรู้ความจำเป็นที่ต้องสอนรายวิชานั้นๆ การมีพื้นฐานความรู้กว้างๆ สามารถนำพาผู้อื่นดำเนินการตามพันธกิจของโรงเรียนได้ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งจำเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ข้อมูลสารสนเทศและทิศทางแก่ครูเกี่ยวกับวิธีสอนและควรใส่ใจสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรอย่างจริงจัง

ตารางที่ 2.13 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน

องค์ประกอบย่อย \ แหล่งอ้างอิง	1. วุฒินันท์ แสงสิริวัฒน์ (2565)	2. สุรัสวดี ปุยะติ (2562)	3. กัญญ์ณพัชร์ เพิ่มพูน (2561)	4. กิตติมนต์ อัมพุกาน (2564)	5. เกตุสุดา กิ้งการจร (2562)	6. กมล ตราชู (2554)	7. สมบูรณ์ บูรศิริรักษ์ (2564)	8. สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ (2556)	9. พงศธร สารศร (2566)	10. วิณัฐธพัชร์ โพธิ์เพชร (2563)	11. พงศ์เทพ เขม้นกลิกรรม (2564)	12. แมคอีวาน (McEwan, 2003,)	13. เมอร์ฟี่ (Murphy, 1990)	14. สิร์รานี วสุภัทร (2551)	15. บันลือ พฤกษะวัน (2536,)	16. สมพงษ์ สิงหะพล (2547)	17.สิร์รานี วสุภัทร. (2551)	18.Hallineer and Murphy (1985)	19. Barth (1990)	20. Jazzer and Algozzine (2007,)	21. Supovitz and Poglinco (2001.)	22. Glickman (1990)	23. Maryland State Board of	24. Hoachlander et al. (2001)	25. Kruę (1992.)	รวม	สรุป
1. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการ		/	/							/	/	/						/	/							7	28
2. การเข้าใจความสอดคล้องของหลักสูตรและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง		/	/	/		/					/		/							/	/					8	28
3. การประสานงานการจัดและใช้หลักสูตร	/	/						/	/	/				/								/	/		/	9	36
4. การบริหารการจัดการเรียนการสอน		/	/		/	/					/				/	/								/		8	28
5. การกำกับติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน				/	/						/				/	/										5	20
6. แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตร	/										/															2	8
7.ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้								/			/							/								3	12
8. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี														/												1	4

สรุปได้ว่าการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยครอบคลุมผู้บริหารโรงเรียนเป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการการเข้าใจความสอดคล้องของหลักสูตรและปัจจัยที่เกี่ยวข้องการประสานงานการจัดและใช้หลักสูตร การบริหารการจัดการเรียนการสอน และการกำกับติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน ซึ่งเขียนเป็นโมเดลการวัดการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอนได้แสดงดังภาพ



ภาพที่ 2.3 โมเดลการวัดการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน

จากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นักการศึกษาและนักวิจัยได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการเกี่ยวกับการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน โดยได้ระบุข้อมูลเป็นรายละเอียดปลีกย่อยเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่สังเกตได้ ถือว่าพฤติกรรมที่สังเกตได้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการบริหารจัดการ หลักสูตรและการสอน โดย

ผู้วิจัยจัดเข้ากลุ่มที่คล้ายกันได้ 5 องค์ประกอบย่อยดังนี้ 1) ผู้บริหารโรงเรียนเป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการ 2) การเข้าใจความสอดคล้องของหลักสูตรและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และ 3) การประสานงานการจัดและใช้หลักสูตร 4) การบริหารการจัดการเรียนการสอน 5) การติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน แต่ละกลุ่มได้สรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ไว้ในตารางที่ 2.14

ตารางที่ 2.14 องค์ประกอบย่อย นิยามปฏิบัติการและตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
1. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการ	พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการมีความรู้ดี มีสติปัญญาดี ทันต่อการพัฒนาล่าสุดเกี่ยวกับการเรียนการสอน มีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการสอน การวัดและการประเมินผล ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลทางวิชาการกับครูอย่างสม่ำเสมอพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการ	1. ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ดี มีสติปัญญาดีทันต่อการพัฒนาล่าสุดเกี่ยวกับการเรียนการสอน 2. ผู้บริหารมีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการสอนการวัดและการประเมินผล 3. ผู้บริหารติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการอยู่เสมอ 4. ผู้บริหารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลทางวิชาการกับครูอย่างสม่ำเสมอ
2. การเข้าใจความสอดคล้องของหลักสูตรและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง	กำหนดหลักสูตรการสอนและการประเมินผลที่สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานและหลักสูตรแกนกลาง ชี้แจง ให้คณะครูทราบความสำคัญของหลักสูตรการสอนและการประเมินผลที่สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานและหลักสูตรแกนกลาง จัดทรัพยากรที่มีสอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตรให้แก่คณะครูในการจัดการเรียนรู้ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินผลมีความสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานและหลักสูตรแกนกลาง ให้ความสำคัญกับการให้คะแนน การรายงานผลและการใช้ข้อมูลประเมินอย่างเหมาะสม	1. ผู้บริหารกำหนดให้มีหลักสูตรการสอนและการประเมินผลที่สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานและหลักสูตรแกนกลาง 2. ผู้บริหารชี้แจงให้ครูทราบความสำคัญของหลักสูตรการสอน และการประเมินผลที่สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานและหลักสูตรแกนกลาง 3. ผู้บริหารจัดทรัพยากรที่มีสอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตรให้แก่คณะครูใน การจัดการเรียนรู้ 4. ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนและการประเมินผลที่สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานและหลักสูตรแกนกลาง

ตารางที่ 2.14 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
		5. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการให้คะแนน การรายงานผล และการใช้ข้อมูลเพื่อการประเมินอย่างเหมาะสม
3. การประสานงานการจัดและใช้หลักสูตร	พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการนำหลักสูตรไปใช้ นิเทศติดตามการนำหลักสูตรไปใช้อย่างเป็นระบบ และเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาประเมินและปรับปรุงหลักสูตร	1. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการนำหลักสูตรไปใช้ 2. ผู้บริหารนิเทศและติดตามการนำหลักสูตรไปใช้อย่างต่อเนื่องเป็นระบบ 3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาประเมินและปรับปรุงหลักสูตร
4. การบริหารการจัดการเรียนการสอน	พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการมุ่งเน้นการพัฒนากิจกรรมการเรียน การสอนและให้ความสำคัญกับครูในการจัดการห้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ อำนวยความสะดวกด้านสื่อการสอน ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการเรียนรู้ และกำหนดให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน	1. ผู้บริหารมุ่งเน้นการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนและให้ความสำคัญกับครู ในการจัดการห้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ 2. ผู้บริหารจัดบริการอำนวยความสะดวกด้านสื่อการสอน 3. ผู้บริหารสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื่อยต่อการเรียนรู้ 4. ผู้บริหารส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการเรียนรู้ 5. ผู้บริหารกำหนดให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน
5. การติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน	พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการกำกับดูแลการเรียนของนักเรียน สำรวจนักเรียนที่เรียนอ่อนโดยดูจากข้อมูล คะแนนในห้องเรียนและระดับผลการเรียนมี การประเมินผลอย่าง	1. ผู้บริหารกำกับดูแลการเรียนของนักเรียน 2. ผู้บริหารสำรวจนักเรียนที่เรียนอ่อนโดยดูจากข้อมูล คะแนนในห้องเรียนและระดับผลการเรียน

ตารางที่ 2.14 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
	สม่ำเสมอเพื่อวัดความก้าวหน้าของนักเรียน ใช้ผลของการทดสอบเพื่อกำหนดเป้าหมายการเรียน ประเมินหลักสูตร และประเมินการสอนและส่งเสริมให้ผู้ปกครองช่วยตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียน	3. ผู้บริหารกำหนดให้มีการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอเพื่อวัดความก้าวหน้าของนักเรียน 4. ผู้บริหารใช้ผลของการทดสอบเพื่อกำหนดเป้าหมาย การประเมินหลักสูตรการประเมินการสอน และการวัดผลความก้าวหน้าไปสู่เป้าหมายของโรงเรียน 5. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ปกครองช่วยตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียน

ตารางที่ 2.15 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน องค์ประกอบย่อยที่ 1: ผู้บริหารโรงเรียนเป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการ

ตัวบ่งชี้ \ แหล่งอ้างอิง	1. วุฒินันท์ แสงสิริวัฒน์ (2022)	2. สุรัสวดี ปุยะติ (2562)	3. กัญญ์ณัฐพัชร์ เพิ่มพูน (2561)	4. กิตติมนต์ อัมพุกาน (2564)	5. เกตุสุดา กั้งการจร (2562)	6. กมล ดรชู (2554)	7. สมบูรณ์ บุศิริรักษ์ (2564)	8. สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ (2556)	9. พงศธร สารศร (2566)	10. วิณัฐธพัชร์ โพธิ์เพชร (2563)	11. พงศ์เทพ เชน์มกลิกรรม (2564)	12. แมคอีวาน (McEwan, 2003,)	13. เมอร์ฟี (Murphy, 1990)	14. สิร์รานี วลุภัทร (2551)	15. บันลือ พฤกษะวัน (2536,)	16. สมพงษ์ สิงหะพล (2547)	17.สิร์รานี วลุภัทร (2551)	18.กัญญ์รัชการย์ (2553)	19.ทินกร ภาคนาม (2558)	20.พิชิต โกพล (2559)	21.ลัมฤทธิ์ ต้นสวรรค์ (2559)	22.กาญจนา แสงสารพันธ์(2562)	23.เจษฎา กลยโย (2565)	24.เนต์ มโนปัญญา (2565)	25.Hallinger and Murphy (1985)	26.Barth (1990)	27.Jazzer and Algozzine (2007,)	28.Supovitz and Poglinco (2001,)	29.Glickman (1990)	30.Maryland State Board of Education (2005)	31.Hoachlander et al. (2001)	32.Krug (1992,)	33.Smith (2009)	34..Arkansas (2007)	35.Monona Grove (2007)	36.Pendleton (2007)	37.Jazzar(2007)	38..Walker(2005)	ความถี่	ร้อยละ
1. เป็นผู้มีความรู้ดี มีสติปัญญาดี ทันต่อ การพัฒนาล่าสุดเกี่ยวกับ การเรียนการสอน	/	/	/	/		/		/			/	/	/		/		/	/	/			/	/			/			/		/		/	/	/	/	25	65
2. มีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตร การสอน การวัดและการประเมินผล		/	/	/	/	/	/		/	/	/	/	/	/	/	/	/		/	/	/	/		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	33	87
3. ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการอยู่เสมอ	/	/		/	/	/		/	/	/				/	/				/		/		/		/	/	/	/		/		/	/				20	53
4. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลทางวิชาการกับครู	/	/		/	/	/	/	/	/	/		/	/	/	/	/				/		/		/		/			/				/				20	53

ตารางที่ 2.16 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน องค์ประกอบย่อยที่ 2: การเข้าใจความสอดคล้องของหลักสูตรและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

ตัวบ่งชี้ \ แหล่งอ้างอิง	1. วุฒิชัยฯ แสงศิริวัฒน์ (2022)	2. สุรัสวดี ปุยะติ (2562)	3. กัญญ์ณพัชร์ เพ็ญพูน (2561)	4. กิตติมนต์ อัมพุกาน (2564)	5. เกตุสุดา กั้งการจร (2562)	6. กมล ดารชู (2554)	7. สมบูรณ์ บูรสิริรักษ์ (2564)	8. สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ (2556)	9. พงศธร สารศร (2566)	10. วิณัฐรพัชร์ โพธิ์เพชร (2563)	11. พงศ์เทพ เพ็ม์มกลิกรรม (2564)	12. แมคอีวาน (McEwan, 2003,)	13. เมอร์ฟี่ (Murphy, 1990)	14. สิริราณี วลุภัทร (2551)	15. บันลือ พฤกษะวัน (2536,)	16. สมพงษ์ สิงหะพล (2547)	17.สิริราณี วลุภัทร. (2551)	18.กัญญรัชกรช์ (2553)	19.พินกร ภาคนาม (2558)	20.พิชิต โกพล (2559)	21.สัมฤทธิ์ ต้นสารรศ์ (2559)	22.ภาญจนา แสงสารพันธ์(2562)	23.เจษฎา กลยณี (2565)	24.เมธ์ มโนปัญญา (2565)	25.Hallinger and Murphy (1985)	26.Barth (1990)	27.Jazzer and Algozzine (2007,)	28.Supovitz and Poglinco (2001,)	29.Glickman (1990)	30.Maryland State Board of Education	31.Hoachlander et al. (2001)	32.Krug (1992,)	33.Smith (2009)	34..Arkansas (2007)	35.Monona Grove (2007)	36.Pendleton (2007)	37.Jazzar(2007)	38.Walker(2005)	ความถี่	ร้อยละ
1. มีความรู้ความเข้าใจในการออกแบบการสอนการประเมินผลที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง	/	/	/	/	/	/	/		/	/		/	/		/	/		/				/			/	/		/		/							19	50
2. แจ้งให้ครูทราบความสำคัญของหลักสูตรการสอนและการประเมินผลที่สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานและหลักสูตรแกนกลาง	/	/	/		/	/	/		/	/	/		/		/	/		/				/			/	/		/		/							19	50
3. กำหนดหลักสูตรการสอนและการประเมินผลที่สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานและหลักสูตรแกนกลาง	/	/	/		/	/			/	/			/		/	/				/		/		/	/		/		/	/		/		/			20	52

ตารางที่ 2.16 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้ \ แหล่งอ้างอิง	1. วุฒินันท์ แสงสิริวัฒน์ (2022)	2. สุรัสวดี ปุยะติ (2562)	3. กัญญ์ณัฬพัชร์ เพิ่มพูน (2561)	4. กิตติมนต์ อิ่มพุทาน (2564)	5. เกตุสุดา กั้งการจร (2562)	6. กมล ดราชู (2554)	7. สมบูรณ์ บูรศิริกิจ์ (2564)	8. สิทธิพร นิ่มศรีสมศักดิ์ (2556)	9. พงศธร สารศร (2566)	10. วิณัฐพัชร์ โพธิ์เพชร (2563)	11. พงศ์เทพ เหม้นกลิกรรม (2564)	12. แมคอีวาน (McEwan, 2003.)	13. เมอร์ฟี (Murphy, 1990)	14. สิริราณี วสุภัทร (2551)	15. บันลือ พฤกษะวัน (2536.)	16. สมพงษ์ สิงหะพล (2547)	17.สิริราณี วสุภัทร. (2551)	18.กัญญ์รัชการย์ (2553)	19.ทินกร ภาคนาม (2558)	20.พิชิต โกพล (2559)	21.ลัมณพร์ ต้นสวรรค์ (2559)	22.กาญจนา แสงสารพันธ์(2562)	23.เจษฎา กลยนัย์ (2565)	24.เมธ์ มโนปัญญา (2565)	25.Hallinger and Murphy (1985)	26.Barth (1990)	27.Jazzer and Algozzine (2007,)	28.Supovitz and Poglinco (2001,)	29.Glickman (1990)	30.Maryland State Board of Education	31.Hoachlander et al. (2001)	32.Krug (1992,)	33.Smith (2009)	34.Arkansas (2007)	35.Monona Grove (2007)	36.Pendleton (2007)	37.Jazzar(2007)	38.Walker(2005)	ความถี่	ร้อยละ
4. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินผลที่สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานและหลักสูตรแกนกลาง					/	/							/		/	/								/			/		/	/		/		/				11	29
5. ให้ความสำคัญกับ การให้คะแนน การรายงานผล และการใช้ข้อมูลการประเมินอย่างเหมาะสม			/	/	/	/							/		/	/		/		/				/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/			16	42
6. มีการจัดทรัพยากรที่มีสอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตร			/	/	/	/							/		/	/					/				/		/	/	/	/	/	/	/				13	34

ตารางที่ 2.17 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน องค์ประกอบย่อยที่ 3: การประสานงานการจัดและใช้หลักสูตร

ตัวบ่งชี้ \ แหล่งอ้างอิง	1. วุฒินันท์ แสงสิริวัฒน์ (2022)	2. สุรัสวดี ปุยะติ (2562)	3. กัญญ์ณพัชร์ เพิ่มพูน (2561)	4. กิตติมนต์ อัมพุกาน (2564)	5. เกตุสุดา กั้งการจร (2562)	6. กมล ตราชู (2554)	7. สมบูรณ์ บูรศิริรักษ์ (2564)	8. สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ (2556)	9. พงศธร สารศร (2566)	10. วิฉัฐชพัชร์ โพธิ์เพชร (2563)	11. พงศ์เทพ เพ่นกลิกรรม (2564)	12. แมคอีวาน (McEwan, 2003)	13. เมอร์ฟี่ (Murphy, 1990)	14. สิริรานี วสุภัทร (2551)	15. บันลือ พฤกษะวัน (2536,)	16. สมพงษ์ สิงหะพล (2547)	17.สิริรานี วสุภัทร. (2551)	18.กัญญ์ณัชกานรย์ (2553)	19. พินกร ภาคนาม (2558)	20. พิทิต โกพล (2559)	21. สัมฤทธิ์ ต้นสารรค์ (2559)	22. กาญจนา แสงสารพันธ์(2562)	23. เจษฎา กลยนัย์ (2565)	24. เนต์ มโนปัญญา (2565)	25. Hallinger and Murphy (1985)	26 .Barth (1990)	27.Jazzer and Algozzine (2007,)	28. Supovitz and Poslinco (2001,)	29. Glickman (1990)	30. Maryland State Board of Education	31 .Hoachlander et al. (2001)	32 .Krug (1992,)	33. Smith (2009)	34. .Arkansas (2007)	35. Monona Grove (2007)	36. Pendleton (2007)	37.Jazzar(2007)	38 .Walker(2005)	ความถี่	ร้อยละ
1. มีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร	/	/	/	/	/	/			/	/	/	/	/	/	/	/					/					/	/	/	/	/	/	/					23	60
2. เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาประเมินและปรับปรุงหลักสูตร	/	/	/	/	/	/			/	/	/	/	/	/	/	/					/					/	/	/	/	/	/					22	57
3. ออกแบบสร้างและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	/	/		/	/	/			/	/	/	/	/			/					/					/	/	/	/	/	/					18	47
4. มีหลักสูตรที่สอดคล้องกับมาตรฐานชีวิตและการปฏิบัติต่าง ๆ ในโรงเรียน	/	/	/	/		/																				/		/	/							8	21

ตารางที่ 2.17 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้ \ แหล่งอ้างอิง	1. วุฒินันท์ แสงสิริวัฒน์ (2022)	2. สุรัสวดี ปุยะติ (2562)	3. กัญญ์ณพัชร์ เพิ่มพูน (2561)	4. กิตติมนต์ อัมพุกาน (2564)	5. เกตุสุดา กิ่งการจร (2562)	6. กมล ตราชู (2554)	7. สมบูรณ์ บูรศิริรักษ์ (2564)	8. สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ (2556)	9. พงศธร สารศร (2566)	10. วิฉัฐรพัชร์ โพธิ์เพชร (2563)	11. พงศ์เทพ เชน์มกลิกรรม (2564)	12. แมคอีวาน (McEwan, 2003)	13. เมอร์ฟี่ (Murphy, 1990)	14. สิริรานี วสุภัทร (2551)	15. บันลือ พฤกษะวัน (2536,)	16. สมพงษ์ สิงหะพล (2547)	17.สิริรานี วสุภัทร. (2551)	18.กัญญ์รัชกาวย์ (2553)	19. พินกร ภาคนาม (2558)	20. พิทิต โกพล (2559)	21. สัมฤทธิ์ ศันสกรรค์ (2559)	22. กาญจนา แสงสารพันธ์(2562)	23. เจษฎา กลยนัย์ (2565)	24. เนต์ มโนปัญญา (2565)	25. Hallinger and Murphy (1985)	26 .Barth (1990)	27.Jazzer and Algozzine (2007,)	28. Supovitz and Poslinco (2001,)	29. Glickman (1990)	30. Maryland State Board of Education	31 .Hoachlander et al. (2001)	32 .Krug (1992,)	33. Smith (2009)	34. .Arkansas (2007)	35. Monona Grove (2007)	36. Pendleton (2007)	37.Jazzar(2007)	38 .Walker(2005)	ความถี่	ร้อยละ
5. ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการนำหลักสูตรไปใช้	/	/		/	/	/			/	/	/	/						/							/										11	29
6. นิเทศและติดตามการนำหลักสูตรไปใช้อย่างต่อเนื่องเป็นระบบ	/	/		/		/		/	/	/	/	/	/			/									/									/	13	34
7. สร้างความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวที่โดดเด่นของหลักสูตรสถานศึกษา		/		/		/																												/	4	11

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ตารางที่ 2.18 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน องค์ประกอบย่อยที่ 4: การบริหารการจัดการเรียนการสอน

ตัวบ่งชี้ \ แหล่งอ้างอิง	1. วุฒินันท์ แสงสิริวัฒน์ (2022)	2. สุรัสวดี ปุยะติ (2562)	3. กัญญ์ณพัชร์ เพิ่มพูน (2561)	4. กิตติมนต์ อัมพุกาน (2564)	5. เกตุสุดา กิ่งการจร (2562)	6. กมล ตราชู (2554)	7. สมบูรณ์ บุศริรักษ์ (2564)	8. สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ (2556)	9. พงศธร สารศร (2566)	10. วิฉัฐธพัชร์ โพธิ์เพชร (2563)	11. พงศ์เทพ เขม้นกลิกรรม (2564)	12. แมคอีวาน (McEwan, 2003,)	13. เมอร์ฟี่ (Murphy, 1990)	14. สิร์รานี วสุภัทร (2551)	15. บันลือ พฤกษะวัน (2536,)	16. สมพงษ์ ลิงขะพล (2547)	17.สิร์รานี วสุภัทร. (2551)	18.กัญญ์รัชการ์ (2553)	19.พินกร ภาคนาม (2558)	20.พิจิต โกพล (2559)	21.สัมฤทธิ์ ต้นสารรค์ (2559)	22.กาญจนา แสงสารพันธ์(2562)	23.เจษฎา กลยนีย์ (2565)	24.เนต์ มโนปัญญา (2565)	25.Hallinger and Murphy (1985)	26.Barth (1990)	27.Jazzer and Algozzine (2007,)	28.Supovitz and Poglinco (2001,)	29.Glickman (1990)	30.Maryland State Board of	31.Hoachlander et al. (2001)	32.Krug (1992,)	33.Smith (2009)	34..Arkansas (2007)	35.Monona Grove (2007)	36.Pendleton (2007)	37.Jazzar(2007)	38.Walker(2005)	ความถี่	ร้อยละ
1. มีความรู้ในการจัดกระบวนการเรียนการสอน	/		/	/	/	/		/	/		/		/	/	/	/								/	/	/	/	/	/		/							19	50
2. มีความเข้าใจระเบียบการวัดผลประเมินผลการเรียนการสอน				/	/	/		/	/		/		/		/	/								/	/	/	/	/	/		/							16	42
3. มุ่งเน้นการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนและให้ความสำคัญกับครูในการจัดการห้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ			/					/			/		/		/	/						/		/	/			/	/								12	32
4. จัดบริการอำนวยความสะดวกด้านสื่อการสอน	/				/									/					/			/																5	13
5. การสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียน		/		/		/	/		/	/		/	/																									8	21

ตารางที่ 2.18 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้ / แหล่งอ้างอิง	1. วุฒินันท์ แสงสิริวัฒน์ (2022)	2. สุรัสวดี ปุยะติ (2562)	3. กัญญ์ณพัชร์ เพิ่มพูน (2561)	4. กิตติมนต์ อัมพุกาน (2564)	5. เกตุสุดา กิ่งการจร (2562)	6. กมล ตราชู (2554)	7. สมบูรณ์ บูรีรักษ์ (2564)	8. สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ (2556)	9. พงศธร สารศร (2566)	10. วิฉัฐธพัชร์ โพธิ์เพชร (2563)	11. พงศ์เทพ เขม้นกลิกรรม (2564)	12. แมคอีวาน (McEwan, 2003,)	13. เมอร์ฟี่ (Murphy, 1990)	14. สิริรานี วสุภัทร (2551)	15. บันลือ พฤกษะวัน (2536,)	16. สมพงษ์ ลิงหะพล (2547)	17.สิริรานี วสุภัทร. (2551)	18.กัญญ์รัชกาย์ (2553)	19.พินกร ภาคนาม (2558)	20.พิชิต โกพล (2559)	21.สัมฤทธิ์ ต้นสวรรค์ (2559)	22.กาญจนา แสงสารพันธ์(2562)	23.เจษฎา กลยนีย์ (2565)	24.เนต์ มโนปัญญา (2565)	25.Hallinger and Murphy (1985)	26.Barth (1990)	27.Jazzer and Algozzine (2007,)	28.Supovitz and Poglinco (2001,)	29.Glickman (1990)	30.Maryland State Board of	31.Hoachlander et al. (2001)	32.Krug (1992,)	33.Smith (2009)	34..Arkansas (2007)	35.Monona Grove (2007)	36.Pendleton (2007)	37.Jazzar(2007)	38.Walker(2005)	ความถี่	ร้อยละ
6. ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการเรียนรู้				/										/														/									4	11
7. กำหนดให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน	/								/				/	/			/										/									7	18

ตารางที่ 2.19 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน องค์ประกอบย่อยที่ 5: การกำกับติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ \ แหล่งอ้างอิง	1. วณินท์ แสงสิริวัฒน์ (2022)	2. สัลวดี ปะรัติ (2562)	3. ก้องเกียรติพัชร์ เพิ่มพน (2561)	4. กิตติมนต์ อัมพกาน (2564)	5. เกตสดา กิ้งการจร (2562)	6. กมล ดรา ช (2554)	7. สมบรณ์ บรศิริรักษ์ (2564)	8. สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ (2556)	9. พงศธร สารศร (2566)	10. วิฉัธรพัชร์ โพธิ์เพชร (2563)	11. พงศ์เทพ เขม้นกลิกรรม (2564)	12. แมคอีวาน (McEwan. 2003.)	13. เมอร์ฟี่ (Murphv. 1990)	14. สิร์รานี วสักทร (2551)	15. บันลือ พฤกษะวัน (2536.)	16. สมพงษ์ สิงขะพล (2547)	17.สิร์รานี วสก้ทร. (2551)	18.ก้องเกียรติการย์ (2553)	19.ทินกร ภาคนาม (2558)	20.พิชิต โกพล (2559)	21.สัมเกษร์ ต้นสวรรค์ (2559)	22.กาญจนา แสงสารพันธ์(2562)	23.เจษฎา กลยียี่ (2565)	24.เนต์ มโนปโณฌา (2565)	25.Hallinger and Murphv (1985)	26.Barth (1990)	27.Jazzer and Aleozzine (2007.)	28.Supovitz and Poglinco (2001,)	29.Glickman (1990)	30.Maryland State Board of Education (2005)	31.Hoachlander et al. (2001)	32.Krug (1992)	33. Smith (2009)	34..Arkansas (2007)	35.Monona Grove (2007)	36.Pendleton (2007)	37.Jazzar(2007)	38.Walker(2005)	ความถี่	ร้อยละ
1. กำกับดูแลการเรียนของนักเรียน	/	/				/			/	/	/			/	/	/				/						/				/						13	34
2. สำรวจนักเรียนที่เรียนอ่อนโดยดูจากข้อมูลคะแนนในห้องเรียน และระดับผลการเรียน					/	/		/	/	/						/		/						/		/			/		/					11	28
3. มีการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอเพื่อวัดความก้าวหน้าของนักเรียน	/				/	/													/						/											6	16
4. ใช้ผลของการทดสอบเพื่อกำหนดเป้าหมายการสอน ประเมินหลักสูตรและประเมินการการสอน	/			/		/	/				/	/	/	/	/	/									/	/	/		/	/	/		/			17	44
5. ส่งเสริมให้ผู้ปกครองช่วยตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียน												/			/																		/			3	8

จากตารางที่ 2.14-2.19 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการ องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามศัพท์องค์ประกอบย่อยเพื่อพัฒนาเป็นตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยม ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน โดยพิจารณาตัวบ่งชี้ที่มีแหล่งอ้างอิงมากกว่า 1 แหล่ง และพิจารณาหลักในการเขียนได้ตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรม ซึ่งควรหลีกเลี่ยงการใช้คำที่เป็นนามธรรม เช่น ความรู้ความเข้าใจ การรับรู้ ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปนิยามศัพท์องค์ประกอบย่อยได้ ดังนี้

องค์ประกอบย่อยที่ 1: ผู้บริหารโรงเรียนเป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการมีความรู้ดี มีสติปัญญาดี ทันต่อการพัฒนาล่าสุดเกี่ยวกับการเรียนการสอน มีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการสอนการวัดและการประเมินผล ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลทางวิชาการกับครูอย่างสม่ำเสมอ

องค์ประกอบย่อยที่ 2: การเข้าใจความสอดคล้องของหลักสูตรและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการกำหนดหลักสูตรการสอนและการประเมินผลที่สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานและหลักสูตรแกนกลาง ชี้แจงให้คณะครูทราบความสำคัญของหลักสูตรการสอนและการประเมินผลที่สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานและหลักสูตรแกนกลางจัดทรัพยากรที่มีสอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตรให้แก่คณะครูในการจัดการเรียนรู้ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินผลมีความสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานและหลักสูตรแกนกลางให้ความสำคัญกับการให้คะแนน การรายงานผล และการใช้ข้อมูลประเมินอย่างเหมาะสม

องค์ประกอบย่อยที่ 3: การประสานงานการจัดและใช้หลักสูตร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการนำหลักสูตรไปใช้ นิเทศติดตามการนำหลักสูตรไปใช้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ และเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาประเมินและปรับปรุงหลักสูตร

องค์ประกอบย่อยที่ 4: การบริหารการจัดการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการมุ่งเน้นการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนและให้ความสำคัญกับครูในการจัดการห้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ อำนวยความสะดวกด้านสื่อการสอน ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการเรียนรู้ และกำหนดให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

องค์ประกอบย่อยที่ 5: การติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการกำกับดูแลการเรียนของนักเรียน สำรวจนักเรียนที่เรียนอ่อนโดยดูจากข้อมูลคะแนนในห้องเรียนและระดับผลการเรียน ประเมินผลอย่างสม่ำเสมอเพื่อวัดความก้าวหน้าของนักเรียน ใช้ผลของการทดสอบเพื่อกำหนดเป้าหมายการเรียน

ประเมินหลักสูตรและประเมินการสอน ส่งเสริมให้ผู้ปกครองช่วยตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียน

2.6 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้

องค์ประกอบของการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้

1) เนติ์ มโนปัญญา (2565) ได้ทำการวิจัย ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้กล่าวว่า ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจทางการเรียนรู้ ได้แก่ ผู้บริหารควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย อัตลักษณ์ของโรงเรียนให้ชัดเจน โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จและมีการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลตรงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ตั้งไว้ต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำทางวิชาการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ทางการบริหาร คือ มีการกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์ ภารกิจของโรงเรียนไว้ชัดเจน การสร้างความเข้าใจ ร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมายวิสัยทัศน์ ภารกิจของโรงเรียน การกำหนดเป้าหมายทางด้าน วิชาการของโรงเรียนและมีการร่วมกันกำหนดเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ให้มีการส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนได้สำรวจแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอก สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น จัดโครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในชุมชนที่เอื้อต่อการสร้างองค์ความรู้ของผู้เรียน สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อบรรยากาศการเรียนการสอน ภายในสถานศึกษาให้มีบรรยากาศที่ดีและเป็นสุข ส่วนด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ด้านการพัฒนาคุณภาพครูและด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้นต้องอาศัยความทุ่มเทความพยายามในทุก ๆ ด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้องซึ่งต้องอาศัยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และต้องอาศัยเป้าหมายที่ชัดเจน มีความท้าทายมีทรัพยากรที่เพียงพอและมีต้องมีคุณภาพ และยังต้องอาศัยความมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรและการสอน ต้องอาศัยความเป็นผู้นำของผู้บริหารและของครู ต้องเป็นบรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือและการไว้วางใจซึ่งกันและกัน

2) กัญจนา สัณฐาน (2563) ได้กล่าวว่า กลยุทธ์ในการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่ชนบท เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามจุดเน้นของนักเรียนในการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้พัฒนาแหล่งเรียนรู้สู่ความยั่งยืน แนวทางการดำเนินการ คือโรงเรียนทำงานร่วมกับ ชุมชน และท้องถิ่น เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา จัดโครงสร้างการบริหารงาน 4 ฝ่าย ให้เกิดความสะดวกและคล่องตัว นอกจากนี้ เปิดโอกาสให้ชุมชน วัดและโรงเรียนสร้างความร่วมมือกันใน

การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม ให้แก่นักเรียน และดำเนินงานอย่างมีทิศทางเดียวกัน เชิญวิทยากรท้องถิ่นที่มีความรู้ความสามารถและปราชญ์ชาวบ้าน ให้ความรู้แก่นักเรียนในรายวิชาที่ขาดแคลน ครู ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ กำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียน พัฒนาห้องสมุด จัดสรรทรัพยากร และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารเพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้าและทันสมัย มีอินเทอร์เน็ตที่สามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้ จากภายนอกสู่ภายในได้ จัดสรรพื้นที่และสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้มีความเหมาะสม เอื้อต่อการทำงาน การเรียนรู้ของนักเรียน และให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ยั่งยืน

3) รักษิต สุทธิพงษ์ (2560) ได้กล่าวว่า องคประกอบที่ 5 จัดบรรยากาศเพื่อสงเสริมความเปนเลิศทางวิชาการของโรงเรียนประกอบดวย 5 ตัวแปร ไดแก (1) ผูบริหารสนับสนุนและสงเสริมความเปนเลิศทางวิชาการของโรงเรียน 2) ผูบริหารสงเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เนนผูเรียนเปนสำคัญ (3) ผูบริหารสร้างบรรยากาศแหงการเรียนรูของโรงเรียนในการพัฒนาคุณภาพผูเรียนอยางมีประสิทธิภาพ (4) ผูบริหารสงเสริมบรรยากาศดานการเรียนรูของนักเรียนโดยการใหรางวัลและการใหการยอมรับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ดานวิชาการสูงและ (5) ผูบริหารสรางสภาพแวดลอมที่เอื้อตอการเรียนการสอน ทั้งนี้เปนเพราะการเรียนรูที่มีประสิทธิภาพจะตองเกิดจากความสนใจของผูเรียนในบรรยากาศที่เอื้อตอการเรียนรู โดยผูบริหารสถานศึกษาเปนผูอำนวยความสะดวกและครูไดจัดรูปแบบการเรียนรูหรือแหลงเรียนรูใหผูเรียนไดเรียนรูดวยตนเองตามศักยภาพ เพื่อใหผู้เรียนมีความสุขในการเรียนและเกิดบรรยากาศในการแขงขันทางวิชาการในสถานศึกษาสอดคลองกับวีรชาติวิลาศรี (2549, 24) ไดกลาววาภาวะผูนำทางวิชาการคือพฤติกรรมการกระทำของผูบริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวของกับการพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการสรางบรรยากาศในโรงเรียนใหเอื้อตอการเรียนรูของผูเรียน เพื่อใหการจัดการเรียนการสอนเปนไปอยางมีประสิทธิภาพและบรรลุตามจุดมุงหมายของหลักสูตร

4) วุฒินันท์ แสงสิริวัฒน์ (2022) ได้กล่าวว่า พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาได้แก่ (1) ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน มีการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน (2) ด้านการจัดการเรียนการสอน มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำ งานวิจัยในชั้นเรียน การผลิตสื่อและนวัตกรรมในการเรียนรู้ (3) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ มีการจัดกิจกรรมทักษะวิชาการภายในโรงเรียน การเข้าร่วมการสอบประเมินในระดับต่างๆ เพื่อดูพัฒนาการของนักเรียน (4) ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน มีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ในการทำงานร่วมกัน (5) ด้านการกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน มีการกำหนดขอบเขตของงานหรือกำหนดบทบาทหน้าที่ขององค์การตามโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียน (6) ด้านการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอน มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้ตัวชี้วัดผลงานหลัก กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนรายงานความก้าวหน้าผลการปฏิบัติงาน

5) สุรัสวดี ปุยะติ (2562) ได้กล่าวว่า การจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ มีองค์ประกอบย่อยจำนวน 5 องค์ประกอบ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียน เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนได้รับความรู้และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมทางการบริหารจัดการโดยเน้นระบบการบริหารจัดการภายในโรงเรียน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา และผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมบรรยากาศในชั้นเรียนเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะการจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ เพราะผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมและปลอดภัย ช่วยส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในทุกๆด้าน ช่วยกระตุ้นส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียนสามารถพัฒนาตนเองให้ไปสู่จุดมุ่งหมาย อีกทั้งส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างอบอุ่น เกิดความสุข สอดคล้องกับแนวคิดของวัตกินส์และอเบอร์ (Watkins & Aber) สรุปความสำคัญของการจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ช่วยสนับสนุนนักเรียนให้มีความรู้สึกที่อยากเรียน และเกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้ ทำให้นักเรียนมีความสุขในการเรียนรู้ ครูมีความสุขในการสอน ทำให้การเรียนการสอนดำเนินไปด้วยความราบรื่นสะดวกรวดเร็ว นักเรียนเกิดความประทับใจ กระตุ้นนักเรียนให้มีความสนใจและเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ เปลี่ยนเจตคติไปในทางที่ดี ที่สำคัญช่วยให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

6) กมล ตราชู (2554) ได้กล่าวว่า ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ พบว่าค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมรายตัวบ่งชี้อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด คือ อุทิศเวลาให้กับการทำงานและปรากฏตัวให้เห็นตลอดเวลา ทั้งนี้ เนื่องจากการอุทิศเวลาให้กับการทำงานและการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอย่อมส่งผลต่อความสำเร็จของงานและเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้บรรลุผล ซึ่งแสดงให้เห็นความสำคัญของการอุทิศตนในการทำงาน การแสดงท่าทีที่ดีต่อนักเรียน ครูและผู้ปกครอง ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของการสร้างสภาพแวดล้อมที่ เอื้อต่อการเรียนรู้ และยังแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา ควรเน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียนเป็นเรื่องสำคัญที่สุด

7) สมบูรณ์ บูรศิริรักษ์ (2564) ได้กล่าวว่า การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา องค์ประกอบหลักการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ มีองค์ประกอบย่อย 3 ตัว ประกอบด้วย (1) การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ (2) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ และ (3) การส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ ได้ค้นพบว่าการสร้างบรรยากาศทางวิชาการ เป็นตัวแทนที่สามารถทำนายการส่งเสริม

บรรยากาศการเรียนรู้ของสถานศึกษาได้ดีที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิณัฐธพัชร์ โพธิ์เพชร (2556, หน้า 7-27) ได้ศึกษาวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการซึ่งมีค่าน้ำหนักมาตรฐานสูงสุด เนื่องจากการมีบรรยากาศที่ดีของสถานศึกษาจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เพราะบรรยากาศทางวิชาการเป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนและจูงใจให้นักเรียนสนใจในการเรียนรู้ นอกจากนี้พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เน้นการพัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้ของสถานศึกษาเป็นตัวชี้ให้เห็นผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน เนื่องจากบรรยากาศที่มีความท้าทายสูงจะเป็นแรงกระตุ้นและจูงใจให้นักเรียนมีความมุ่งมั่นและความพยายามในการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น ผู้บริหารจึงมีหน้าที่ในการร่วมมือกับครูในการสร้างบรรยากาศที่มีความท้าทายในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนได้แสดงความสามารถอย่างเต็มตามศักยภาพ และยังพบว่า ความสำเร็จหรือความเป็นเลิศทางวิชาการของสถานศึกษาคือการสร้างบรรยากาศเชิงวิชาการซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Glickman; et al. (1998) ที่ระบุว่าผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการเป็นผู้ที่ต้องแสดงบทบาทกระตุ้นและพัฒนาในด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของสถานศึกษาและสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา นิยมาภา (2561, หน้า 50-63) ได้ศึกษาวิจัยการพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของสถานศึกษามีตัวชี้วัดสำคัญ คือ การเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลาที่ต้องการ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาตั้งแต่ระดับผู้บริหาร ครู ผู้เรียน บุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ปลูกฝังค่านิยมใฝ่รู้ใฝ่เรียนอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การพัฒนาวิชาชีพครูให้สอดคล้องกับความเชื่อที่ว่าวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากร เป็นการดำเนินงานของผู้บริหารที่ส่งเสริมให้ทุกคนมีคุณธรรมจริยธรรมและเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมให้กับตัวผู้เรียน และการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชน

8) พงศธร สารศร (2566) ที่ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (1) ด้านการกำหนดพันธกิจ (2) ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูได้ร่วมมือกันเปลี่ยนแปลงปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้เหมาะแก่การเปลี่ยนแปลงของบริบททางสังคม (3) ด้านการนิเทศการสอน (4) ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน (5) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนในการจัดกระบวนการเรียนรู้ สนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้นอกโรงเรียนในการจัดกระบวนการเรียนรู้ และจัดให้มีการกำกับติดตามการใช้สื่อในการจัดการเรียนการสอน

9) วิณัฐธพัชร์ โพธิ์เพชร (2563) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา คือด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมการวิจัยนวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านการพัฒนาครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการสอนและด้านการนิเทศกำกับ ติดตามการสอน

10) ดวงกมล เปียทอง (2554) ได้กล่าวว่า รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออก พบว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ ได้แก่ ความสำเร็จของผู้บริหาร บทบาทผู้นำของผู้บริหาร ทักษะการบริหารของผู้นำ ความสามารถในการบริหารของผู้นำ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารหลักสูตรและการสอน การพัฒนาครู การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ การสร้างสัมพันธภาพของผู้นำ และการพัฒนานักเรียน

11) พงศ์เทพ เขม้นกสิกรรม (2564) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่าครูมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ และด้านการจัดการเรียนการสอน โดยครูที่ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีการรับรู้มากกว่าครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันด้วย

12) Hoy and Hoy (2003) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนว่า บทบาทที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารโรงเรียนคือเป็นผู้นำทางวิชาการจะต้องสื่อสารให้เป็นที่เข้าใจถึงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับความเป็นเลิศทางวิชาการ เป็นวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายของการพัฒนาการเรียนการสอน มีงานวิจัยจำนวนมากขึ้นที่ยืนยันว่า การที่โรงเรียนเน้นงานด้านวิชาการเป็นเรื่องสำคัญที่สุดต่อผลสำเร็จของนักเรียน ผู้นำทางวิชาการควรสร้างความมั่นใจที่จะให้มีสภาพแวดล้อมทางการเรียนที่เป็นระเบียบ จริงจัง และเน้นเป้าหมายทางวิชาการที่สูง แต่สามารถบรรลุผลได้ ผู้บริหารโรงเรียนต้องแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่น ซึ่งทำได้ทั้งด้วยวาจาและการกระทำว่านักเรียนทุกคนสามารถบรรลุถึงผลสำเร็จได้ โดยการพัฒนาบรรยากาศของโรงเรียน ที่ทำให้ทั้งครูและนักเรียนมีความเอาใจใส่ต่อการทำงานหนักและต่อความสำเร็จทางวิชาการ นอกจากนั้นความเป็นเลิศทางวิชาการและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเป็นกิจกรรมที่ทั้งครูและผู้นำทางวิชาการต้องร่วมมือและช่วยกันดำเนินต่อไปเรื่อย ๆ กิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับความก้าวหน้าและผลสำเร็จของนักเรียน บรรยากาศของโรงเรียน การสร้างแรงจูงใจให้กับครูและนักเรียน และขวัญกำลังใจของครูควรได้ รับการกำกับติดตามและประเมินเป็นประจำ โดยมีเป้าหมายเพื่อการปรับปรุงและผู้บริหารโรงเรียนจะต้องนำในการรับรู้และแสดงความยินดีเมื่อมีความเป็นเลิศทางวิชาการร่วมกับนักเรียนและครู เพราะว่ากิจกรรมเช่นนั่นช่วยเสริมให้

วิสัยทัศน์และวัฒนธรรมความเป็นเลิศทางวิชาการมีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น (Goddard et al., 2000; Hoy & Sabo, 1998; Hoy, Tarter & Kottkamp, 1991)

13) แมคอีวาน (McEwan, 2003, pp.135-148) สังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการ สรุปขอบเขตด้านเนื้อหาที่ศึกษา ดังนี้ (1) การกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายและภารกิจของสถานศึกษา (2) การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา (3) การนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของครู (4) การส่งเสริมบรรยากาศด้านวิชาการ (5) การส่งเสริมพัฒนาศักยภาพครู

14) Purkey and Smith (1983) ได้ทำการศึกษาความมีประสิทธิผลของโรงเรียนเพิ่มเติม เพื่อศึกษาองค์ประกอบระดับโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับความมีประสิทธิผลของโรงเรียน การศึกษานี้แตกต่างจากการศึกษาอื่นๆ เกี่ยวกับวรรณกรรมความมีประสิทธิผลของโรงเรียนใน 3 ลักษณะคือ (1) เป้าหมายยังเป็นที่น่าสงสัย (2) หลักฐานค่อนข้างกว้าง และ (3) เกี่ยวกับการประเมินผล รวมถึงการนำโครงการไปใช้และทฤษฎีองค์การ สรุปได้ว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลทางวิชาการจะมีลักษณะโดดเด่นโดยวัฒนธรรมของมันเอง ได้แก่ โครงสร้าง กระบวนการ และบรรยากาศของค่านิยมที่เน้นการเรียนการสอนที่ประสบผลสำเร็จ ลักษณะเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างและกระบวนการตัวแปรโครงสร้างขององค์การที่ระบุไว้ในความเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการ การบริหารจัดการโดยอาศัยโรงเรียนเป็นฐานความมั่น คงของครู การจัดหลักสูตรและองค์การการพัฒนาครูทั้งโรงเรียน การสนับสนุนและเกี่ยวข้องของผู้ปกครองนักเรียน การรับรู้ความสำเร็จทางวิชาการทั้งโรงเรียน การให้เวลากับการเรียนรู้มากที่สุด และการสนับสนุนของเขตพื้นที่การศึกษา วัฒนธรรมและบรรยากาศของโรงเรียน ได้แก่ การวางแผนแบบบูรณาการและความสัมพันธ์ของคนในโรงเรียน ความรู้สึกของความเป็นคนกลุ่มเดียวกัน เป้าหมายชัดเจนและมีความคาดหวังสูงร่วมกัน และ ความมีระเบียบวินัยวัฒนธรรมของโรงเรียนหรือให้เจาะจงมากขึ้นก็คือบรรยากาศของโรงเรียน ดูเหมือนจะเป็นองค์ประกอบชี้ชัดว่าการเรียนรู้นั้นสำเร็จหรือล้มเหลวในการศึกษาของ Purkey and Smith (1983) รวมถึงการศึกษาวิจัยอื่น ๆ Weber (1971;Brookover & Lezotte, 1979; Edmonds, 1979) แสดงให้เห็นหลักฐานที่มีนัยสำคัญว่าภาวะผู้นำทางวิชาการมีผลต่อวิธีการหลักของโรงเรียน อิทธิพลที่ผู้นำทางวิชาการมีต่อการเรียนการสอนนั่นกว้างขวาง

15) Krug (1992, p. 214) กล่าวว่า การสอนเป็นการบริการเบื้องต้นของโรงเรียน อย่างน้อยที่สุดผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้ขอบข่ายของรายวิชาที่สอนและรู้ความจำเป็นที่ต้องสอนรายวิชานั้น ๆ การมีพื้นฐานความรู้กว้างๆสามารถนำพาผู้อื่นดำเนินการตามพันธกิจของโรงเรียนได้ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งจำเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ข้อมูลสารสนเทศและทิศทางแก่ครูเกี่ยวกับวิธีสอนและควรใส่ใจสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรอย่างจริงจัง Terry (1995) กล่าวว่า วิธีพิจารณาภาวะผู้นำทางวิชาการอย่างง่าย คือ เพียงแต่ดูคำศัพท์และประมวลความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ก็จะได้ข้อความที่เป็นภาวะผู้นำที่มีหลักสำคัญในการสอน (Leadership in the domain ofinstruction)

ซึ่ง Bartell (1990, p. 12; Cotton, 2000, p. 9; Johnson & Asra, 1999, p. 45; Short &Spencer, 1990, p. 322) มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่จัดให้งานวิชาการเป็นเรื่องสำคัญในลำดับต้นนั้น จะช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้สูงขึ้นได้ การจัดลำดับให้งานพัฒนาการเรียนการสอนมีความสำคัญสูงสุดนั้นทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจบริหารจัดการและสร้างความเข้าใจกับเรื่องที่เกี่ยวข้อง อย่างเช่น การสอนอ่านในระดับชั้นเรียนต่าง ๆ และมีการกำกับติดตามเพื่อให้มั่นใจว่าได้มีการใช้วิธีการตามรูปแบบงานวิจัยการอ่านเชิงวิทยาศาสตร์(Scientifically based reading research) ทั้งโรงเรียน

16) Lashway (2002, pp. 90-120) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการตามข้อกำหนดของสมาคมครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาแห่งชาติว่า ผู้นำทางวิชาการมีบทบาท 6 ประการ คือ

(1) การทำให้การเรียนรู้ของนักเรียนและผู้ใหญ่เป็นเรื่องสำคัญที่สุด

(2) การตั้งความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานไว้สูง

(3) การเร่งเนื้อหาและการสอนสู่มาตรฐาน

(4) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสำหรับผู้ใหญ่

(5) การใช้แหล่งข้อมูลหลากหลายในการประเมินการเรียนรู้

(6) การกระตุ้นให้ชุมชนสนับสนุนโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จจัดการที่มีประสิทธิผล ว่าเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใส่ใจกับหลักสูตรและการสอนมากขึ้น เช่นเดียวกัน

17) Southworth (2002, p. 325; Bossert, 1988, p. 370; Marsh, 1997, p. 119) ที่ว่าผู้บริหารสถานศึกษาใส่ใจต่อวัฒนธรรมของสถานศึกษา สร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอน โดยให้มีระเบียบขั้นตอนน้อยลง และลดลงภาระงานด้านเอกสารของครู ให้การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ การปรากฏกายให้เห็นในโรงเรียนเป็นประจำ ตลอดจนการให้ขวัญกำลังใจแก่ครูและนักเรียน

18) Jazzer and Algozzine (2007, p. 35) ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญในการสร้างบรรยากาศภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมในเชิงบวกที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน สอดคล้องกับความเห็นของ Hoy and Hoy (2003, p. 238) ที่ให้แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาว่าบทบาทที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารสถานศึกษาคือเป็นผู้นำทางวิชาการ (Instructional leader) มีหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนาบรรยากาศของสถานศึกษาที่ยังผลให้เกิดการปฏิบัติการสอนที่ดีที่สุด นอกจากนี้ Leithwood, Jantzi and Steinbach (1999, p. 235) กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการว่า หมายถึง ความใส่ใจอย่างมากของผู้นำต่อพฤติกรรมของครูที่เกี่ยวข้องโดยตรง นอกจากการเรียนรู้ของนักเรียนแล้ว ยังหมายถึงใส่ใจกับสภาพอื่น ๆ ขององค์การ เช่น วัฒนธรรมของโรงเรียนซึ่งผู้นำเชื่อว่ามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครู

Dimmock and Walker (2005, p. 156) เห็นว่าการจัดองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้เป็นเรื่องเกี่ยวพันกัน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำทางวิชาการจะต้องสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมของสถานศึกษาที่มุ่งการเรียนรู้เป็นสำคัญ (McEwan, 1998, p. 118) รวมทั้งการให้ขวัญกำลังใจเป็นเรื่องที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องตระหนักอยู่เสมอ เมื่อมีความสำเร็จเกิดขึ้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงการรับรู้ความสำเร็จทางวิชาการ ทำให้ครูมีความรู้สึกถึงความมั่นคงของอาชีพครู ให้การการสนับสนุนและเสริมสร้างความเกี่ยวข้องกับผู้ปกครอง (Purkey& Smith, 1983, p. 234**)** นอกจากนี้ Hoy and Hoy (2006, p. 312) ยังได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมขององค์กร หมายถึง แนวคิดของครูที่มีต่อการทำงาน อาจได้รับผลกระทบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น สภาพแวดล้อมหรือพฤติกรรมของครู ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา จึงต้องมีความสามารถในการก่อให้เกิดความเชื่อถือและจัดเสริมแรงทางบวกให้มาก (Hopkins et al.,1997, p. 225) นอกจากนี้ ประสิทธิ์ เขียวศรี และคณะ (2548) ได้เสนอว่า การคิดนอกกรอบยังเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้อีกด้วย อีกทั้ง ภัทรวดี อุ่นวงษ์ (2552) ได้เสริมว่าการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและการแสวงหาความรู้ใหม่มาปรับใช้ตลอดเวลา จะช่วยพัฒนาบรรยากาศ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ได้อีกทางหนึ่ง

19) Bossert (1988, p. 377) ระบุว่าความมีมนุษย์สัมพันธ์ที่เข้มแข็งเป็นลักษณะที่สำคัญของผู้นำทางวิชาการในการส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีกับผู้เกี่ยวข้อง และจากงานวิจัยของ Spillane et al. (2003, p. 321) แสดงให้เห็นสิ่งสำคัญว่าปฏิสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อครูทำให้ครูเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติการสอนซึ่งส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งสนับสนุนแนวความคิดของ Lambert (2002, p. 87) ที่ว่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครู เป็นส่วนสำคัญในการเน้นการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน

20) Debevoise (1984, p. 228; Chell, 1999, p. 325) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนครู และผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นที่ต้องรู้โครงสร้างของชุมชนและรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ปกครองนักเรียน (Bossert, 1988, p. 246) ส่วน McEwan (1998, p. 331;Lashway, 2002, p. 219) ได้ให้ความเห็นว่าเพิ่มเติมว่าผู้บริหารสถานศึกษาทีเป็นผู้นำทางวิชาการจะต้องพัฒนาและรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับนักเรียนครูและผู้ปกครองนักเรียนและรวมไปถึงชุมชนจึงจะสามารถกระตุ้นให้ชุมชนสนับสนุนโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จได้ ประสิทธิ์เขียวศรี และคณะ (2548, หน้า 48) ได้เสนอว่าการสื่อสารเป็นส่วนที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานและชุมชน

21) Hughes et al. (2009, p. 551) กล่าวว่า ทิศทางการดำเนินโครงการแลกิจกรรมขององค์การต้องอาศัยความร่วมมือและการควบคุมสถานการณ์ที่ผู้นำและผู้ตามจะต้องปฏิบัติกิจกรรมในสถานศึกษาว่ามีอิทธิพลต่อการทำงานโดยให้หลักการบริหารจัดการและ การดำเนินการทางวิชาการ

22) Goddard et al. (2000, p. 58; Hoy & Sabo, 1998, p. 151; Hoy et al., 1991, p. 11; Bartell, 1990, p. 119; Cotton, 2000, p. 211; Johnson &Asra (1999, p. 11; Short & Spencer, 1990, p. 98) ได้เสนอแนะเพิ่มเติมว่าการที่จะให้ครูและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนการสอนนั้น ก็เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถเรียนรู้ได้ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนด รวมทั้งมีการบริหารจัดการห้องเรียนและการประเมินผล ตลอดจนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แต่ละเรื่องกับครู อย่างไรก็ตาม Bartell (1990,p. 32; Cotton, 2000, p. 44; Johnson & Asra, 1999, p. 320; Short & Spencer, 1990, p. 119) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการกำกับติดตามถือเป็นบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่ง ที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องรับผิดชอบซึ่งช่วยทำให้มั่นใจได้ว่าเกิดการเปลี่ยนแปลงการสอนตามข้อมูลที่ชี้วัดและตามที่คาดหวังไว้ รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฐมนิเทศกลยุทธ์ วางแผนอย่างน้อยระยะกลาง มีความสามารถเชิงการจัดการที่เอื้อต่อการใช้การเปลี่ยนแปลงภายนอกให้เกิดประโยชน์ได้ มีความเข้าใจเกี่ยวกับธรรมชาติของขีดความสามารถขององค์การ เข้าใจบทบาทขององค์การในการคงสภาพการเปลี่ยนแปลง และเข้าใจวิธีการเพิ่มพูนความเปลี่ยนแปลงนั้น (Hopkins et al., 1997, p. 44)

23) Blasé and Blasé (2001, p. 56) ได้สรุปพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งเสริมการพัฒนาครูดังนี้ มีการศึกษาวรรณกรรมและโครงการที่มีการพิสูจน์ สนับสนุนการปฏิบัติตามทักษะใหม่ และการใช้นวัตกรรมจัดทางเลือกในการพัฒนาครูอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้หลักพัฒนาการในผู้ใหญ่ในการพัฒนาครูรวมถึงพัฒนาทักษะการวิจัยเชิงปฏิบัติการแก่ครู สร้างความรู้ในวิชาชีพและความเข้าใจสังคม อีกทั้งการสร้างมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมในครูยังเป็นส่วนสำคัญที่ผู้นำทางวิชาการต้องเป็นแบบอย่างที่สำคัญ Spillane et al. (2003, p. 321) แสดงให้เห็นสิ่งสำคัญว่าปฏิสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อครู ทำให้ครูเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติการสอนซึ่งส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

24) Hopkins, Harris and Jackson (1997, pp. 410-414) ได้สรุปจากรายงานโครงการพัฒนาโรงเรียนเกี่ยวกับลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการว่า ผู้นำทางวิชาการเป็นผู้ที่มี

(1) ความสามารถแสดงออกอย่างชัดแจ้งเกี่ยวกับสิ่งที่ทรงคุณค่าและวิสัยทัศน์ที่เกี่ยวเนื่องกับการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และมีความสามารถที่จะเชื่อมโยงหลักการพฤติกรรม และโครงสร้างที่จำเป็นเพื่อส่งเสริมและดำรงสิ่งที่ทรงคุณค่าและวิสัยทัศน์นั้นไว้

(2) ความเข้าใจขอบข่ายโครงสร้างทางการศึกษาและผลที่จะเกิดแก่ผลสัมฤทธิ์และการเรียนรู้ของนักเรียน

(3) ความสามารถในการแยกแยะระหว่างโครงสร้างการพัฒนาและโครงสร้างการบำรุงรักษา กิจกรรม และวัฒนธรรม

(4) การปฐมนิเทศกลยุทธ์ ความสามารถในการวางแผนอย่างน้อยในระยะกลางและความสามารถเชิงการจัดการที่เอื้อต่อการใช้การเปลี่ยนแปลงภายนอกให้เกิดประโยชน์ได้

(5) ความเข้าใจเกี่ยวกับธรรมชาติของขีดความสามารถขององค์การ เข้าใจบทบาทขององค์การในการคงสภาพการเปลี่ยนแปลง และเข้าใจวิธีการเพิ่มพูนการเปลี่ยนแปลงนั่น

(6) ความมุ่งมั่นในการส่งเสริมการสืบค้นความรู้ โดยเฉพาะด้วยคำถามว่า “อย่างไร” มากกว่าที่จะเป็นคำถามว่า “อะไร”

(7) ความมุ่งมั่นในการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง และมุ่งมั่นในการบริหารจัดการวิถีชีวิตครูที่ดีขึ้น

(8) ความสามารถในการก่อให้เกิดความเชื่อถือและจัดเสริมแรงทางบวก

25) Quah Cheng Sim (2011, abstract) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศมาเลเซีย ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของการศึกษา คือ ตรวจสอบบทบาทความเป็นผู้นำทางด้านวิชาการและขอบเขตประสบการณ์โดยครูใหญ่ของมาเลเซีย นอกจากนี้ยังตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างระดับของการเป็นผู้นำทางวิชาการและระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน PIMRS แบบสอบถามปรับจาก Hallinger (1987) และการจ้างงานการศึกษาครั้งนี้ โดยใช้ครู 220 คน ผลการวิจัยพบว่าครูใหญ่ในมาเลเซียที่ประสบความสำเร็จต้องดำเนินการ 7 มิติของบทบาทความเป็นผู้นำทางวิชาการและระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ดังนั้นบทบาทความเป็นผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญในการผลิตผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้นในโรงเรียน

26) เมอร์ฟี่ (Murphy, 1990) จำแนกมิตินี้ออกเป็น บทบาทหรือพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่สำคัญ 2 บทบาท คือ กำหนดกรอบเป้าหมายของโรงเรียนและสื่อสาร เป้าหมายของโรงเรียน การกำหนดกรอบเป้าหมายของโรงเรียนเป็นการกำหนดเป้าหมายที่เน้นไปที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสำหรับนักเรียนทุกคน การรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนของนักเรียนในอดีตและปัจจุบันและรวมทั้งความรับผิดชอบของครูเพื่อบรรลุเป้าหมาย การสื่อสารเป้าหมายอย่างสม่ำเสมอทั้งทางการและไม่เป็นทางการให้กับนักเรียน ผู้ปกครอง และครู โดยเน้นที่ความสำคัญในประเด็นเป้าหมายของโรงเรียนนำทาง ชี้แนะกิจกรรมของโรงเรียน มิติที่ 2 การจัดการหน้าที่ในการผลิตทางการศึกษาของโรงเรียนเป็นมิติที่ 2 มิตินี้เน้นพฤติกรรมการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียน ผู้นำทางด้านการเรียนการสอนทำหน้าที่ในการส่งเสริมคุณภาพ การสอนโดยการจัดประชุมทางวิชาการให้กับครูและการประเมินผล การเยี่ยมชั้นเรียน การจัดให้คำแนะนำเป็นเฉพาะและให้ข้อมูลป้อนกลับในกระบวนการสอนและการเรียนรู้และกำหนดงานมอบหมายของครูให้ได้ประโยชน์สูงสุดของ การเรียนของนักเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจัดสรรเวลาเรียน และพิทักษ์เวลาเรียนด้วยนโยบายและระเบียบปฏิบัติ ผู้บริหารโรงเรียนทำงานร่วมกับครูในการประสานงานหลักสูตร โดยเป้าหมายของโรงเรียนและวัตถุประสงค์กับมาตรฐานการศึกษาชาติ การประเมินผลและหลักสูตรระดับเขต การศึกษามีความ

เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ผู้นำทางวิชาการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนเป็นระยะ รูปแบบผู้นำทางวิชาการใช้ข้อมูลในการประเมินอย่างไรในการกำหนดเป้าหมายและประเมินการเรียนการสอน (Murphy, 1990) มิติที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการกล่าวถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อบรรทัดฐานความเชื่อและทัศนคติของครู นักเรียนและผู้ปกครองนักเรียนของโรงเรียน (Murphy, 1990) มิติด้านนี้ เกี่ยวข้องโดยตรงกับกระบวนการสอนและการเรียนรู้ในชั้นเรียนและมิติที่ 4 การพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงาน มิตินี้แสดงถึงผู้นำทางวิชาการ จะสร้างโครงสร้างองค์การและกระบวนการอย่างไรในการสนับสนุนกระบวนการ สอนและการเรียนรู้ ผู้บริหารโรงเรียนสร้างสภาวะแวดการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบ จัดโอกาสต่างๆ เพื่อการมีส่วนร่วมของนักเรียนที่มีความสำคัญ การพัฒนาความร่วมมือของครูและความเหนียวแน่นของกลุ่ม การจัดหาทรัพยากรภายนอกในการสนับสนุนเป้าหมายของโรงเรียนและเชื่อมโยงระหว่างบ้านและโรงเรียน กรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของเมอร์ฟี่ (Murphy, 1990) 1) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสำหรับผู้ใหญ่ 2) การใช้แหล่งข้อมูลหลากหลายในการประเมินการเรียนรู้ 3) การกระตุ้นให้ชุมชนสนับสนุนโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ

27) ปาจัก Pajak (2002) ที่ว่าในฐานะที่เป็นผู้นำทางการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนต้องแสดงบทบาท เป็นผู้ช่วยเหลือครูในด้านต่างๆ กล่าวคือ (1) เป็นผู้สร้างสิ่งแวดล้อมสนับสนุนให้ครูประสบความสำเร็จทางวิชาชีพได้ (2) เป็นผู้มีจิตใจเปิดกว้างและมีวิสัยทัศน์ของอนาคตและมีความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์นั้น (3) เต็มใจมอบอำนาจให้ครูและอนุญาตให้ครูปฏิบัติงานตามแนวความคิดและวิสัยทัศน์ของครูเอง ให้ครูเป็นผู้ที่แสวงหานวัตกรรมและความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง และ (4) เต็มใจรับฟังและพูดคุยกับเสียงเรียกร้องที่สร้างสรรค์ หากผู้บริหารโรงเรียนแสดงบทบาทถูกต้องดังกล่าวจะทำให้ครูทำงานอย่างมีความสุข เป็นตัวของตัวเอง สามารถตัดสินใจเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างอิสระ ผลการสอนย่อมมีประสิทธิผลทำให้โรงเรียนมีคุณภาพ

28) Hallinger and Murphy (1985, pp. 218-245) ได้พัฒนารูปแบบการจัดการการสอนจากการตรวจสอบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า การส่งเสริมบรรยากาศ การเรียนรู้ที่ดีในโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมการบริหารเวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู การอยู่พร้อมในโรงเรียนเพื่อเป็นหลักแก่ครูและนักเรียน การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การพัฒนาเสริมสร้างมาตรฐานทางวิชาการให้เข้มแข็ง การให้ขวัญกำลังใจแก่นักเรียน

29) Jazzer and Algozzine (2007, p. 35) กล่าวว่า สถานศึกษาในสหรัฐอเมริกาได้สร้างความร่วมมือกับครอบครัวของนักเรียนและชุมชน เพื่อให้การสนับสนุนในความพยายามของการพัฒนาสถานศึกษาและบรรลุผลสำเร็จของนักเรียน ถือว่าการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งในการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้

30) Debevoise (1984, p. 322; Wildy & Dimmock, 1993, p. 258) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความหมายรวมอยู่ในแวดวงการกระทำของผู้บริหารโรงเรียนหรือที่มอบหมายให้ผู้อื่นกระทำเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าการเรียนรู้ของนักเรียนอันประกอบด้วยภารกิจต่าง ๆ คือการนิเทศและประเมินครู การประสานงานโครงการการพัฒนาบุคลากร ซึ่งหมายถึง การประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดโครงการการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา นอกจากการจัดโครงการเพื่อพัฒนาครูพัฒนาวิชาชีพครูแล้ว Supovitz and Poglinco (2001, p. 421) เห็นว่าโครงการที่จะเป็นประโยชน์ในสถานศึกษาอโครงการหนึ่งคือการจัดโครงสร้างภาวะผู้นำโรงเรียน (A distributed school leadership structure) โดยที่มีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำพาให้เกิดสิ่งเหล่านี้ ประสานการใช้ประโยชน์จากโครงสร้าง วิเคราะห์ผลที่เกิดขึ้น และกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานใช้โครงการเครือข่ายความปลอดภัยเพื่อจัดเวลาให้นักเรียนได้รับการสอนเพิ่มเติม สร้างความมั่นใจว่ามีทรัพยากรที่จำเป็น จัดเวลาและกิจกรรมอื่นๆของโรงเรียนให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติของโรงเรียน นอกจากนี้ประสิทธิ์ เขียวศรี และคณะ (2548, หน้า 90) ได้เสนอเพิ่มเติมในอีกด้าน คือ การตั้งความคาดหวังสูงสำหรับครูและผู้บริหาร รวมถึงการพัฒนาครูแกนนำ

31) Glickman (2007, p. 47) ได้ให้ความหมายการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีประโยชน์เกื้อกูลซึ่งกันและกัน ผู้บริหารโรงเรียนสามารถมีบทบาทในการนำชุมชนเป็นผู้สนับสนุนบรรยากาศการเรียนรู้ในโรงเรียนได้หลายทาง เช่น เป็นอาสาสมัครช่วยงานในโรงเรียน เป็นวิทยากรในชั้นเรียน เป็นที่ปรึกษาในโรงเรียน เป็นต้น การที่ผู้ปกครองสนใจการศึกษาของนักเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยการเปิดโรงเรียนสู่ชุมชน ให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนในการตัดสินการกระทำของโรงเรียน มีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนตลอดจนให้คำแนะนำ บทบาทของผู้นำโรงเรียนสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมกับชุมชนโดยการใช้เอกสารการเยี่ยมบ้าน การจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน

32) Hughes, Ginnett and Curphy (2009, p. 60) กล่าวว่า การสะท้อนผลงานมีความสำคัญยิ่ง เพราะจะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีมุมมองที่หลากหลายต่อการกำหนดขอบเขตของปัญหาที่มีความแตกต่าง Blasé and Blasé (2001) ได้เสนอว่าการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การวิเคราะห์และวิพากษ์โดยใช้ข้อมูล มอบงานและอำนาจการตัดสินใจแก่ครู พัฒนาทักษะการสะท้อนความคิดเห็นแก่ครูนั่น สามารถส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยผู้บริหารมีพฤติกรรมในการพูดคุยกับครู การสร้างความไว้วางใจและพัฒนากลุ่มเอื้ออำนวยให้เกิดความร่วมมือ สนับสนุนการสอนงานกันในกลุ่มเพื่อน สังเกตการณ์การสอนในห้องเรียน ประชุมครูเกี่ยวกับการสอนและการเรียน มอบงานและอำนาจตัดสินใจแก่ครู ปรากฏกายให้ครูเห็นเป็นประจำ และเอื้ออำนวยให้ครูสะท้อนความคิดเห็นโดยพัฒนาทักษะการสะท้อนความ

คิดเห็นให้แก่ครู สร้างความรู้ทางวิชาชีพและความเข้าใจอย่างลึกซึ้งทางสังคมด้วยความร่วมมืออย่างดี พัฒนาทักษะการวิจัยเชิงปฏิบัติการให้แก่ครู ให้รูปแบบการสืบค้นความรู้/ให้ความเป็นอิสระแก่ครูมากขึ้น ใช้ข้อมูลในการถามในการประเมินและในการวิพากษ์ทั้งการสอนและการเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Alig-Mielcarek and Hoy (2005, p. 79; MacNeill et al.,2003, p. 37) ได้เสนอเพิ่มเติมว่ากุญแจสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการประกอบด้วยการสร้างสรรค์และแลกเปลี่ยนความรู้ทั่วทั้งองค์กร และปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรให้มีการพัฒนา

33) Goddardet al. (2000, p. 326; Hoy & Sabo, 1998, p. 254; Hoy et al., 1991, p. 336) มีความเห็นสอดคล้องกันว่าผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แต่ละเรื่องกับครู ซึ่ง Blasé and Blasé (1999,p. 252) ได้ทำการวิจัยพบว่า ผู้นำทางวิชาการที่มีการกำกับติดตามและสะท้อนผลกระบวนการเรียนการสอนกับครู ทำให้มีการสะท้อนผลจากครูมากขึ้นและมีพฤติกรรมทางวิชาการที่ได้รับแจ้งจากการสะท้อน มีการใช้แนวความคิดใหม่มากขึ้น มีกลยุทธ์การสอนหลากหลายมากขึ้นมีการตอบสนองต่อความหลากหลายของนักเรียน มีการเตรียมบทเรียนและวางแผนอย่างระมัดระวังมากขึ้น ครูกล้าเสี่ยงมากขึ้น และใส่ใจกับกระบวนการการสอนมากขึ้น ครูใช้ดุลยพินิจอย่างมืออาชีพเพื่อเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติในห้องเรียน นอกจากนี้ครูยังแสดงให้เห็นผลกระทบทางบวกที่เป็นแรงจูงใจ มีความพึงพอใจ มีความเชื่อมั่น และมีความรู้สึกว่าปลอดภัยและมั่นคงในการประกอบอาชีพของตนเอง และ Bartell (1990, p. 336; Cotton, 2000, p. 227; Johnson & Asra, 1999, p. 322; Short & Spencer, 1990, p. 421) มีความเห็นสอดคล้องกันว่าเมื่อมีการวิเคราะห์ข้อมูลและครูเข้าใจว่าข้อมูลเหล่านั่นบ่งบอกอะไรแล้ว จะมีการตัดสินใจเกี่ยวกับการสอนเกิดขึ้นและผู้บริหารสถานศึกษาติดตามการทำงานของครู โดยการถามไถ่เยี่ยมห้องเรียนและทบทวนข้อมูลตามลำดับ เพื่อยืนยันว่ามีการเปลี่ยนแปลงการสอนเกิดขึ้นและกำลังมีความก้าวหน้า หากไม่มีการตรวจสอบงานการเรียน การสอน ผู้นำก็ไม่ควรคาดหวังว่าจะมีการพัฒนาเกิดขึ้น Bartell (1990,p. 228; Cotton, 2000, p. 229; Johnson & Asra, 1999, p. 228; Short & Spencer, 1990, p. 119) ยังได้กล่าวถึงการทำงานเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องร่วมมือกับครูในการกำหนดความสอดคล้องของการสอน และการประเมินสะท้อนความคิดเห็นต่อครูอย่างสร้างสรรค์และให้การสนับสนุนครูในสิ่งที่ครูต้องการจากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนักการศึกษาและนักวิจัยได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะ ภาวะผู้นำทางวิชาการเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยได้ระบุข้อมูลเป็นรายละเอียดปลีกย่อยเกี่ยวพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่สังเกตได้ ถือว่าพฤติกรรมที่สังเกตได้เหล่านี้ เป็นตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยจัดเข้ากลุ่มที่คล้ายกันได้ 3 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 2) การรักษา

สัมพันธภาพทีดีกับครู นักเรียนผู้ปกครอง และชุมชน และ 3) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสะท้อนผลงานการสอน

34) Blasé and Blasé (2001, pp. 211-215) ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการและได้ข้อสรุปส่วนหนึ่งว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการเน้นการปฏิบัติที่เห็นได้ชัดเจนแสดงบทบาทผสมผสานโดยใช้ภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative leadership) และการตัดสินใจร่วมกัน (Shared decision making) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครูในห้องเรียน ทำให้เกิดผลอย่างมากต่อครูในทางความรู้ความรู้สึกและพฤติกรรม เมื่อเปรียบเทียบความรู้ที่ได้จากงานวิจัยมีข้อเสนอสำหรับการจัดการการเรียนรู้ของโรงเรียนว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรพิจารณาใช้รูปแบบ ภาวะผู้นำทางวิชาการที่เน้นเรื่องต่อไปนี้ (1) เน้นการเรียนการสอนเป็นอันดับสำคัญที่สุด (2) สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การวิเคราะห์ และการวิพากษ์ (3) มีการตัดสินใจร่วมกันเกี่ยวกับงานการเรียนการสอน (4) สร้างข้อตกลงของกลุ่มและขององค์การ

รูปแบบที่อยู่บนพื้นฐานที่กว้าง (Broad-based model) นี้แสดงให้เห็นว่าผู้นำทางวิชาการควรผสมผสานการสะท้อนความคิดเห็น และความก้าวหน้าของครู เพื่อสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีความร่วมมือ ที่ใช้ข้อมูลเป็นฐานที่มีการวิพากษ์ในการทดสอบในหมู่ผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาการสอนและการเรียนรูปแบบนี้ ยังชี้ให้เห็นอีกว่าผู้นำทางการศึกษาที่มีประสิทธิผลจะต้องปฏิบัติในเรื่องต่อไปนี้

1) สร้างความมั่นใจว่ากระบวนการภายในอันได้แก่ นโยบาย ธรรมเนียมปฏิบัติ และการปฏิบัติการสอนเหล่านี้ ล้วนเชื่อมโยงไปสู่การเรียนรู้

2) ดำรงสภาพการพัฒนาวิชาชีพครู การพูดคุย การสืบค้น การวิพากษ์ และวิธีการการแก้ปัญหา เพราะวิธีการเหล่านี้ช่วยทำให้เกิดการพัฒนา

3) แสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำเฉพาะที่มีในรูปแบบตามหลักการของทฤษฎี และตามที่มีหลักฐานเห็นได้ชัดเจนว่าเกิดผลดีต่อการเรียนรู้

ตารางที่ 2.20 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ / แหล่งอ้างอิง	1. เนตี์ มโนปัญญา (2565)	2. กัญจนา สัณฐาน (2563)	3. รักษิต สุพิธพงษ์ (2560)	4. วุฒินันท์ แสงสิริวัฒน์ (2022)	5. สรัสวดี ปยะติ (2562)	6. กมล ดราชู (2554)	7. สมบูรณ์ บุรีรักษ์ (2564)	8. พงศธร สารศร (2566)	9. วิณัฐพัชร์ โพธิ์เพชร (2563)	10. ดวงกมล เปียทอง (2554)	11. พงศ์เทพ เพ็ม้นกลิกรรม (2564)	12.Hoy and Hoy	13.Mc Ewan	14.Purkey and Smith	15.krug	16.Lashway	17.Southworth	18.Jazzer and Algozzine	19.Bossert	20.Debvoice	21.Hughes et al	22.Goddard et at	23.Blasé & Blase	24.Smith (2009)	25..Arkansas (2007)	26.La Porte (2007)	27. Monona Grove (2007)	28.. Supovitz and Poglinco	29.Glickman (2007)	30..Dimmock and Walker (2005)	31.Supovitz & Poglinco (2001)	32.Walker(2005)	33.Hallinger & Murphy (1985)	34.Pendleton (2007)	35.Irving (2007)	ความถี่	ร้อยละ
1. การส่งเสริมภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	/	/	/	/		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		/	/	/																17	49
2. การรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับครูนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน		/		/	/	/	/	/	/			/				/		/	/	/														12	34
3. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสะท้อนลงานการสอน		/		/					/												/	/	/											6	17

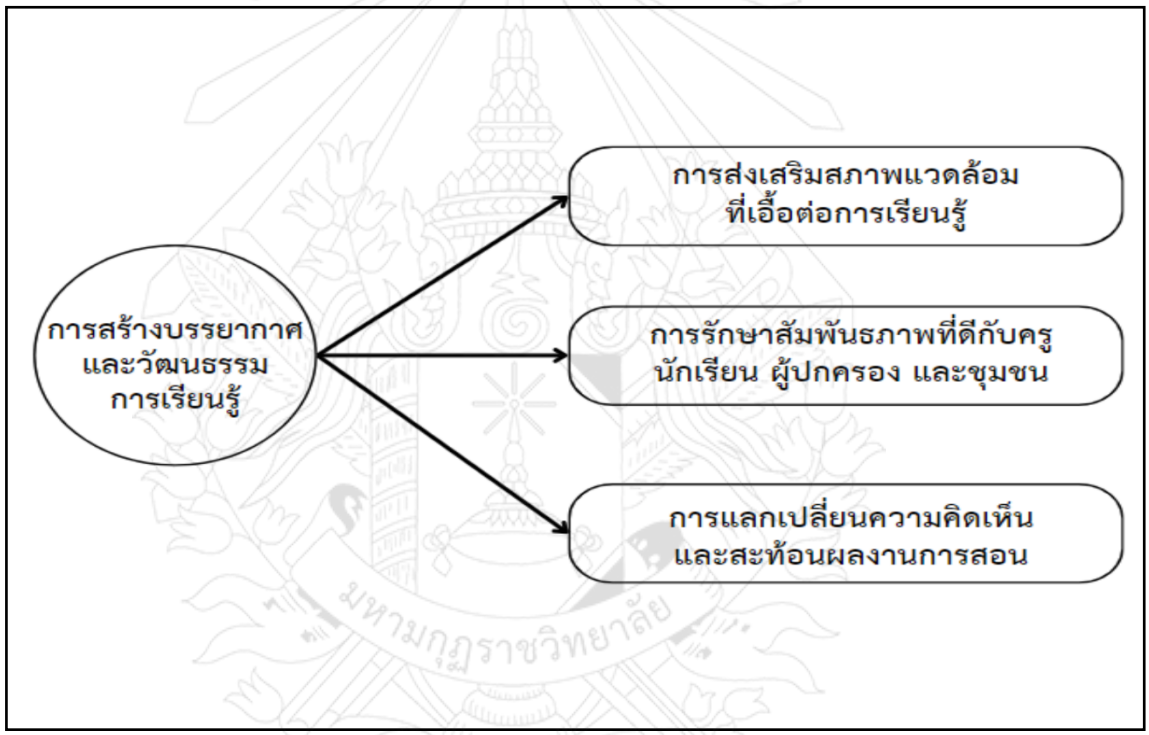
จากตารางที่ 4.20 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้พบว่า มีองค์ประกอบที่เป็นกรอบเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 18 องค์ประกอบ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบที่มีค่าความถี่สูงตั้งแต่ 8 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรเป็นองค์ประกอบหลักที่เป็นกรอบแนวคิด (Conceptual Framework) เพื่อการวิจัย ได้จำนวน 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

2) การรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

3) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสะท้อนผลงานการสอน

จากองค์ประกอบของการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ ข้างต้นสามารถสร้างตัว



ภาพที่ 2.4 โมเดลการวัดการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้

จากภาพที่ 2.4 แสดงโมเดลการวัดของ “การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการ” ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎี และงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย1) การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 2) การรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน 3) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสะท้อนผลงานการสอน ปรับตัวในลำดับต่อไป ผู้วิจัยจะศึกษาทฤษฎี และผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงานเพื่อกำหนดเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการเพื่อเชื่อมโยงไปถึงการกำหนดเป็นตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

ตารางที่ 2.21 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้องค์ประกอบย่อยที่ 1: การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ \ แหล่งอ้างอิง	1. เนติ์ มโนปัญญา (2565)	2. กัญจนา สัณฐาน (2563)	3. รักษิต สุทธิพงษ์ (2560)	4. วุฒินันท์ แสงสิริวัฒน์ (2022)	5. สุรีรศิ ปุยะกิ (2562)	6. กมล ตราชู (2554)	7. สมบูรณ์ บูรพีรักษ์ (2564)	8. พงศธร สารศร (2566)	9. วิณัฐพัชร์ โพธิ์เพชร (2563)	10. ดวงกมล เปียทอง (2554)	11. พงศ์เทพ เหมันกลิกรรม (2564)	12. Hoy and Hoy	13. Mc Ewan	14. Purkey and Smith	15. krug	16. Lashway	17. Southworth	18. Jazzer and Algozzine	19. Bossert	20. Debvoice	21. Hughes et al.	22. Goddard et at	23. Blasé & Blase	24. Smith (2009)	25. Arkansas (2007)	26. La Porte (2007)	27. Monona Grove (2007)	28. Supovitz and Poglinco (2001)	29. Glickman (2007)	30. Dimmock and Walker (2005)	31. Supovitz & Poglinco (2001)	32. Walker (2005)	33. Hallinger & Murphy (1985)	34. Pendleton (2007)	35. Irving (2007)	ความถี่	ร้อยละ
1. พัฒนาสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบ ในโรงเรียน					/																					/									2	6
2. ลดระเบียบ ขั้นตอน และภาระงานด้านเอกสารของครู	/	/	/					/	/	/							/						/									/			9	26
3. อุทิศเวลาในการทำงานและปรากฏกายให้เห็นอยู่เสมอ	/	/	/			/											/						/	/								/			8	23
4. แสดงให้เห็นอยู่เสมอว่า การเรียนรู้ของนักเรียนเป็นเรื่องที่สำคัญ	/	/	/	/	/	/	/				/		/	/	/				/			/			/	/	/		/		/	/			19	54
5. ให้ขวัญและกำลังใจโดยแสดงการรับรู้และประกาศความสำเร็จด้านวิชาการ			/		/																/										/				4	11

ตารางที่ 2.21 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้ \ แหล่งอ้างอิง	1. เนติ์ มโนปัญญา (2565)	2. กัญจนา สัณฐาน (2563)	3. รักชิต สุทธิพงษ์ (2560)	4. วุฒินันท์ แสงสิริวัฒน์ (2022)	5. สุรัสวดี ปุยะติ (2562)	6. กมล ตราชู (2554)	7. สมบูรณ์ บูรีศิริภัช (2564)	8. พงศธร สารศร (2566)	9. วิณัฐธพัชร์ โพธิ์เพชร (2563)	10. ดวงกมล เปียงทอง (2554)	11. พงศ์เทพ เพ็นกลิกรรม (2564)	12. Hoy and Hoy	13. Mc Ewan	14. Purkey and Smith	15. krug	16. Lashway	17. Southworth	18. Jazzer and Algozzine	19. Bossert	20. Debvoice	21. Hughes et al	22. Goddard et at	23. Blasé & Blase	24. Smith (2009)	25. Arkansas (2007)	26. La Porte (2007)	27. Monona Grove (2007)	28. Supovitz and Poglinco	29. Glickman (2007)	30. Dimmock and Walker (2005)	31. Supovitz & Poglinco (2001)	32. Walker (2005)	33. Hallinger & Murphy (1985)	34. Pendleton (2007)	35. Irving (2007)	ความถี่	ร้อยละ
6. จัดเวลาให้นักเรียนได้รับการสอนเพิ่มเติม	/				/	/				/																	/				/					6	17
7. สร้างความมั่น ใจว่ามีทรัพยากร ที่จำเป็น		/			/																						/					/				4	11
8. เชื่อมโยงแหล่งทรัพยากรภายนอกกับโรงเรียน	/					/	/			/																						/				5	14
9. จัดเวลาและกิจกรรมอื่น ๆ ให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติของโรงเรียน	/																										/					/				3	9
10. การนำชุมชนให้เป็นผู้สนับสนุนบรรยากาศการเรียนรู้ในโรงเรียน	/				/																									/						3	9

ตารางที่ 2.22 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ องค์ประกอบย่อยที่ 2: การรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

ตัวบ่งชี้ \ แหล่งอ้างอิง	1. เมธี มโนปัญญา (2565)	2. กัญจนา สัมฐาน (2563)	3. รักชัย สุขจิงพงษ์ (2560)	4. วุฒินันท์ แสงสิริวัฒน์ (2022)	5. สุรีรวดี ปุยะติ (2562)	6. กมล ตราชู (2554)	7. สมบูรณ์ บูรีรักษ์ (2564)	8. พงศธร สารศร (2566)	9. วิณัฐธพัชร์ โพธิ์เพชร (2563)	10. ดวงกมล เปียซอง (2554)	11. พงศ์เทพ เหมันกลิกรรม (2564)	12. Hoy and Hoy	13. Mc Ewan	14. Purkey and Smith	15. krug	16. Lashway	17. Southworth	18. Jazzer and Algozzine	19. Bossert	20. Debvoice	21. Hughes et al.	22. Goddard et at	23. Blasé & Blase	24. Smith (2009)	25. Arkansas (2007)	26. La Porte (2007)	27. Monona Grove (2007)	28. Supovitz and Poglinco	29. Glickman (2007)	30. Dimmock and Walker (2005)	31. Supovitz & Poglinco (2001)	32. Walker (2005)	33. Hallinger & Murphy (1985)	34. Pendleton (2007)	35. Irving (2007)	ความถี่	ร้อยละ
1. รู้โครงสร้างของชุมชน	/	/															/	/		/							/								6	16
2. เข้าไปมีส่วนร่วมกิจกรรมกับชุมชน	/	/													/		/			/								/							6	16
3. มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน	/	/								/					/		/	/		/						/								8	21
4. การเปิดโรงเรียนสู่ชุมชนให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน	/	/															/			/								/		/				/	7	18

ตารางที่ 2.23 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ องค์ประกอบย่อยที่ 3: การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสะท้อนผลงานการสอน

ตัวบ่งชี้ \ แหล่งอ้างอิง	1. เนติ์ มโนปัญญา (2565)	2. กัญจนา สัณฐาน (2563)	3. รักษิต สุทธิพงษ์ (2560)	4. วุฒินันท์ แสงสิริวัฒน์ (2022)	5. สุรัสวดี ปุยะติ (2562)	6. ณล ตราชู (2554)	7. สมบูรณ์ บูรีรักษ์ (2564)	8. พงศธร สารศร (2566)	9. วิณัฐพัชร์ โพธิ์เพชร (2563)	10. ดวงกมล เปียพวง (2554)	11. พงศ์เทพ เพ้นกลิกรรม (2564)	12. Hoy and Hoy	13. Mc Ewan	14. Purkey and Smith	15. krug	16. Lashway	17. Southworth	18. Jazzer and Algozzine	19. Bossert	20. Debvoice	21. Hughes et al	22. Goddard et at	23. Blasé & Blase	24. Smith (2009)	25. Arkansas (2007)	26. La Porte (2007)	27. Monona Grove (2007)	28. Supovitz and Poglinco	29. Glickman (2007)	30. Dimmock and Walker (2005)	31. Supovitz & Poglinco (2001)	32. Walker (2005)	33. Hallinger & Murphy (1985)	34. Pendleton (2007)	35. Irving (2007)	ความถี่	ร้อยละ
1. สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การวิเคราะห์และวิพากษ์โดยใช้ข้อมูล มอบงานและอำนาจการตัดสินใจให้แก่ครู	/	/				/										/	/	/	/		/		/												9	26
2. พัฒนาทักษะการสะท้อนความคิดเห็นให้แก่ครู		/						/	/			/				/		/	/		/		/												9	26
3. ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ทั่ว ทั้งโรงเรียน	/	/						/				/				/		/	/							/									8	21
4. พูดคุยสร้างความไว้วางใจให้กับครู		/						/								/		/	/				/			/									7	18
5. มีการกำกับติดตามและสะท้อนผลกระบวนการเรียนการสอนกับครู		/						/								/		/	/				/												6	16

จากตารางที่ 4.21-4.23 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการ องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้

ผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามศัพท์องค์ประกอบย่อยเพื่อพัฒนาเป็นตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยพิจารณาตัวบ่งชี้ที่มีแหล่งอ้างอิงมากกว่า 1 แหล่ง ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปนิยามศัพท์องค์ประกอบย่อยได้ดังนี้

องค์ประกอบย่อยที่ 1: การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบในโรงเรียน ลดระเบียบขั้นตอนและภาระงานด้านเอกสารของครู อุทิศเวลาในการทำงานและปรากฏกายให้เห็นอยู่เสมอ แสดงให้เห็นอยู่เสมอว่าการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นเรื่องที่สำคัญ ให้ขวัญและกำลังใจโดยแสดงการรับรู้และประกาศความสำเร็จด้านวิชาการ จัดเวลาและกิจกรรมอื่นๆ ให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติของโรงเรียน

องค์ประกอบย่อยที่ 2: การรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับครูนักเรียนผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการรู้โครงสร้างของชุมชน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เข้าไปมีส่วนร่วมกิจกรรมกับชุมชน และเปิดโรงเรียนสู่ชุมชน โดยให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน

องค์ประกอบย่อยที่ 3: การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสะท้อนผลงานการสอน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การวิเคราะห์ วิพากษ์โดยใช้ข้อมูล มอบงานและอำนาจการตัดสินใจให้แก่ครู พัฒนาทักษะการสะท้อน ความคิดเห็นให้แก่ครู ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ทั่วทั้งโรงเรียน พูดคุยสร้างความไว้วางใจให้กับครู และมีการกำกับติดตามและสะท้อนผลกระบวนการเรียนการสอนกับครู

2.7 การพัฒนาครูและบุคลากร

มีนักการศึกษาและนักวิจัยหลายคนที่ให้แนวคิดสนับสนุนเกี่ยวกับองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการพัฒนาครูและบุคลากร ซึ่งผู้วิจัยจะได้กำหนดเป็นนิยามศัพท์และสร้างเป็นตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการต่อไป ดังนี้

องค์ประกอบของ การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้

1) เนติ์ มโนปัญญา (2565) ได้ทำการวิจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้กล่าวว่า ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจทางการเรียนรู้ ได้แก่ ผู้บริหารควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย อัตลักษณ์ของโรงเรียนให้ชัดเจน โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จและมีการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลตรงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ตั้งไว้ ต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำทางวิชาการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ทางการบริหาร คือ มีการกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์ ภารกิจของโรงเรียนไว้ชัดเจน การสร้างความเข้าใจ ร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมายวิสัยทัศน์ ภารกิจของโรงเรียน การกำหนดเป้าหมายทางด้านวิชาการของโรงเรียนและมีการร่วมกันกำหนดเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ให้มีการส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนได้สำรวจแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น จัดโครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในชุมชนที่เอื้อต่อการสร้างองค์ความรู้ของผู้เรียน สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อบรรยากาศการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาให้มีบรรยากาศที่ดีและเป็นสุข ส่วนด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาคุณภาพครูและด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้นต้องอาศัยความทุ่มเทความพยายามในทุกๆด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้องซึ่ งต้องอาศัยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และต้องอาศัยเป้าหมายที่ชัดเจน มีความท้าทาย มีทรัพยากรที่เพียงพอและมีต้องมีคุณภาพ และยังต้องอาศัยความมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรและการสอน ต้องอาศัยความเป็นผู้นำของผู้บริหารและของครู ต้องเป็นบรรยากาศแห่งการยอมรับ นับถือและการไว้วางใจซึ่งกันและกัน

2) กัญจนา สัณฐาน (2563) ได้กล่าวว่า กลยุทธ์ในการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่ชนบท เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามจุดเน้นของนักเรียนในการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้พัฒนาแหล่งเรียนรู้สู่ความยั่งยืน แนวทางการดำเนินการคือ โรงเรียนทำงานร่วมกับ ชุมชนและท้องถิ่น เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา จัดโครงสร้างการบริหารงาน 4 ฝ่าย ให้เกิดความสะดวกและคล่องตัว นอกจากนี้ เปิดโอกาสให้ชุมชน วัด และโรงเรียน สร้างความร่วมมือกันในการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม ให้แก่นักเรียน และดำเนินงานอย่างมีทิศทางเดียวกัน เชิญวิทยากรท้องถิ่นที่มี

ความรู้ความสามารถและปราชญ์ชาวบ้านให้ความรู้แก่นักเรียนในรายวิชาที่ขาดแคลนครูผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ กำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียน พัฒนาห้องสมุด จัดสรรทรัพยากร และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารเพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้าและทันสมัย มีอินเทอร์เน็ตที่สามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้ จากภายนอกสู่ภายในได้ จัดสรรพื้นที่และสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้มีความเหมาะสม เอื้อต่อการทำงาน การเรียนรู้ของนักเรียน และให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ยั่งยืน

3) รักษิต สุทธิพงษ์ (2560) ได้กล่าวว่า องคประกอบที่ 5 จัดบรรยากาศเพื่อสงเสริมความเปนเลิศทางวิชาการของโรงเรียน ประกอบดวย 5 ตัวแปร ไดแก (1) ผูบริหารสนับสนุนและสงเสริมความเปนเลิศทางวิชาการของโรงเรียน (2) ผูบริหารสงเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เนนผูเรียนเปนสำคัญ (3) ผูบริหารสร้างบรรยากาศแหงการเรียนรูของโรงเรียนในการพัฒนาคุณภาพผูเรียนอยางมีประสิทธิภาพ (4) ผูบริหารสงเสริมบรรยากาศดานการเรียนรูของนักเรียน โดยการใหรางวัลและการใหการยอมรับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ดานวิชาการสูงและ (5) ผูบริหารสรางสภาพแวดลอมที่เอื้อตอการเรียนการสอน ทั้งนี้เปนเพราะการเรียนรูที่มีประสิทธิภาพ จะตองเกิดจากความสนใจของผูเรียนในบรรยากาศที่เอื้อตอการเรียนรูโดยผูบริหารสถานศึกษาเปนผูอำนวยความสะดวกและครูได จัดรูปแบบการเรียนรูหรือแหลงเรียนรูใหผูเรียนไดเรียนรูดวยตนเองตามศักยภาพ เพื่อใหผู้เรียนมีความสุขในการเรียนและเกิดบรรยากาศในการแขงขันทางวิชาการในสถานศึกษาสอดคลองกับวีรชาติ วิลาศรี (2549, 24) ไดกลาววา ภาวะผูนำทางวิชาการ คือพฤติกรรมการกระทำของผูบริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวของกับการพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการสรางบรรยากาศในโรงเรียนใหเอื้อตอการเรียนรูของผูเรียน เพื่อใหการจัดการเรียนการสอนเปนไปอยางมีประสิทธิภาพและบรรลุตามจุดมุงหมายของหลักสูตร

4) วุฒินันท์ แสงสิริวัฒน์ (2022) ได้กล่าวว่า พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาได้แก่ (1) ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน มีการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน (2) ด้านการจัดการเรียนการสอน มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำ งานวิจัยในชั้นเรียน การผลิตสื่อและนวัตกรรมในการเรียนรู้ (3) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ มีการจัดกิจกรรมทักษะวิชาการภายในโรงเรียน การเข้าร่วมการสอบประเมินในระดับต่างๆ เพื่อดูพัฒนาการของนักเรียน (4) ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน มีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ในการทำงานร่วมกัน (5) ด้านการกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน มีการกำหนดขอบเขตของงานหรือกำหนดบทบาทหน้าที่ขององค์การ ตามโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียน (6) ด้านการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอน มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้ตัวชี้วัดผลงานหลัก กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนรายงานความก้าวหน้าผลการปฏิบัติงาน

5) สุรัสวดี ปุยะติ (2562) ได้กล่าวว่า การจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ มีองค์ประกอบย่อยจำนวน 5 องค์ประกอบ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียน เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนได้รับความรู้ และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมทางการบริหารจัดการโดยเน้นระบบการบริหารจัดการภายในโรงเรียน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา และผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมบรรยากาศในชั้นเรียน เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะการจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ เพราะผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมและปลอดภัย ช่วยส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในทุกๆ ด้าน ช่วยกระตุ้นส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียนสามารถพัฒนาตนเอง ให้ไปสู่จุดมุ่งหมาย อีกทั้งส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างอบอุ่น เกิดความสุข สอดคล้องกับแนวคิดของวัตกินส์และอเบอร์ (Watkins & Aber) สรุปความสำคัญของการจัดบรรยากาศ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ช่วยสนับสนุนนักเรียนให้มีความรู้สึกที่อยากเรียน และเกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้ ทำให้นักเรียนมีความสุขในการเรียนรู้ ครูมีความสุขในการสอน ทำให้การเรียนการสอนดำเนินไปด้วยความราบรื่นสะดวกรวดเร็ว นักเรียนเกิดความประทับใจ กระตุ้นนักเรียนให้มีความสนใจและเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ เปลี่ยนเจตคติไปในทางที่ดี ที่สำคัญช่วยให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

6) สมบูรณ์ บูรศิริรักษ์ (2564) ได้กล่าวว่า การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา องค์ประกอบหลักการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ มีองค์ประกอบย่อย 3 ตัว ประกอบด้วย (1) การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ (2) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จำนวน 6 ตัวบ่งชี้และ (3) การส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ ได้ข้อค้นพบว่าการสร้างบรรยากาศทางวิชาการ เป็นตัวแทนที่สามารถทำนายการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของสถานศึกษาได้ดีที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิณัฐธพัชร์ โพธิ์เพชร (2556: 7-27) ได้ศึกษาวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการซึ่งมีค่าน้ำหนักมาตรฐานสูงสุด เนื่องจากการมีบรรยากาศที่ดีของสถานศึกษาจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เพราะบรรยากาศทางวิชาการเป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนและจูงใจให้นักเรียนสนใจในการเรียนรู้ นอกจากนี้พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เน้นการพัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้ของสถานศึกษาเป็นตัวชี้ให้เห็นผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน เนื่องจากบรรยากาศที่มีความท้าทายสูงจะเป็นแรงกระตุ้นและจูงใจให้นักเรียนมีความมุ่งมั่นและความพยายามในการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น ผู้บริหารจึงมีหน้าที่ในการร่วมมือกับครูในการสร้างบรรยากาศที่มีความท้าทายในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนได้

แสดงความสามารถอย่างเต็มตามศักยภาพ และยังพบว่า ความสำเร็จหรือความเป็นเลิศทางวิชาการของสถานศึกษาคือการสร้างบรรยากาศเชิงวิชาการซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Glickman; et al. (1998)ที่ระบุว่าผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการ เป็นผู้ที่ต้องแสดงบทบาทกระตุ้นและพัฒนาในด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของสถานศึกษาและสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา นิยมาภา (2561, หน้า 50-63) ได้ศึกษาวิจัยการพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของสถานศึกษามีตัวชี้วัดสำคัญ คือ การเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลาที่ต้องการ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาตั้งแต่ระดับผู้บริหาร ครู ผู้เรียน และบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ปลูกฝังค่านิยมใฝ่รู้ใฝ่เรียนอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การพัฒนาวิชาชีพครูให้สอดคล้องกับความเชื่อที่ว่าวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากร เป็นการดำเนินงานของผู้บริหารที่ส่งเสริมให้ทุกคนมีคุณธรรมจริยธรรมและเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมให้กับตัวผู้เรียน และการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชน

7) พงศธร สารศร (2566) ที่ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (1) ด้านการกำหนดพันธกิจ (2) ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูได้ร่วมมือกันเปลี่ยนแปลงปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้เหมาะแก่การเปลี่ยนแปลงของบริบททางสังคม (3) ด้านการนิเทศการสอน (4) ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน (5) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนในการจัดกระบวนการเรียนรู้ มีการสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้นอกโรงเรียนในการจัดกระบวนการเรียนรู้ และจัดให้มีการกำกับติดตามการใช้สื่อในการจัดการเรียนการสอน

8) ดวงกมล เปียทอง (2554) ได้กล่าวว่า รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออก พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่สำคัญ ได้แก่ ความสำเร็จของผู้บริหาร บทบาทผู้นำของผู้บริหาร ทักษะการบริหารของผู้นำ ความสามารถในการบริหารของผู้นำ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารหลักสูตรและการสอน การพัฒนาครู การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ การสร้างสัมพันธภาพของผู้นำ และการพัฒนานักเรียน

9) ชัยรัตน์ หลายวัชระกุล (2547) ได้ทำวิจัยพบว่า การจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรสามารถพัฒนาภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนได้ นอกจากนี้ ผู้นำที่แจ้งคณะครูเกี่ยวกับแนวโน้มและเรื่องราวต่างๆ ที่เป็นปัจจุบัน ส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุมปฏิบัติการ ประชุมสัมมนาและการประชุมต่างๆ เป็นการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู

10) สุวรรณี หาญกล้า (2550,หน้า 68) กล่าวว่า การส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครูเป็นการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูผู้สอนด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูทุกคน ได้มีการพัฒนาวิชาชีพของตนให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยการส่งเสริมให้ได้เข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนา และการศึกษาเอกสารต่างๆ Hughes et al. (2009, p. 551) กล่าวว่า ทิศทางการดำเนินโครงการและกิจกรรมขององค์การต้องอาศัยความร่วมมือและการควบคุมสถานการณ์ที่ผู้นำและผู้ตามจะต้องปฏิบัติกิจกรรมในสถานศึกษาว่ามีอิทธิพลต่อการทำงานโดยให้หลักการบริหารจัดการและการดำเนินการทางวิชาการ

11) ประสิทธิ์ เขียวศรี และคณะ (2548, หน้า 90) ได้เสนอเพิ่มเติมในอีกด้าน คือ การตั้งความคาดหวังสูงสำหรับครูและผู้บริหาร รวมถึงการพัฒนาครูแกนนำ Blasé and Blasé (2001, p. 56) ได้สรุปพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ ที่ส่งเสริมการพัฒนาครูดังนี้ มีการศึกษาวรรณกรรม และโครงการที่มีการพิสูจน์ สนับสนุนการปฏิบัติตามทักษะใหม่ และการใช้นวัตกรรมจัดทางเลือกในการพัฒนาครูอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้หลักพัฒนาการในผู้ใหญ่ ในการพัฒนาครู รวมถึงพัฒนาทักษะการวิจัย เชิงปฏิบัติการแก่ครู สร้างความรู้ในวิชาชีพและความเข้าใจสังคม อีกทั้งการสร้างมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมในครู ยังเป็นส่วนสำคัญที่ผู้นำทางวิชาการต้องเป็นแบบอย่างที่สำคัญ

12) วิษณุ จุลวรรณ (2547, หน้า 102) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความคิดว่าปัจจุบันนี้การศึกษามีความเจริญก้าวหน้าและมีความเปลี่ยนแปลงอย่างมากในทุกๆ ด้าน บุคลากรในโรงเรียนจำเป็นต้องเป็นผู้ใฝ่หาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ การนิเทศและการประเมินผลการสอนจึงเป็นกระบวนการหนึ่งที่ช่วยเหลือพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน เพื่อส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อันจะนำมาซึ่งการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้มีอำนาจสูงสุดในโรงเรียนจึงต้องแสดงบทบาทในการนิเทศช่วยเหลือและพัฒนาบุคลากรดังกล่าว

13) กิติมา ปรีดีดิลก (2532, หน้า 300) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนฐานะผู้นิเทศด้านบทบาทในการพัฒนาบุคลากร ต้องจัดให้มีการอบรมภายในหน่วยงานตรงตามความต้องการของครู วางแนวทางในการพัฒนาครูให้มีความก้าวหน้า ใช้วิธีการวัดผลเพื่อพัฒนาบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพด้านการเรียนการสอน นอกจากนี้ Glickman, Gordon and Ross-Gordon (2004, p. 295) ได้กล่าวถึง งานนิเทศของโรงเรียนไว้ 5 งาน คือ การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ซึ่งผู้นิเทศต้องใช้ความสามารถ 3 ด้าน คือ ความรู้ ทักษะระหว่างบุคคล และทักษะทางเทคนิคโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้มีคุณภาพสูงขึ้น ด้านการประเมินผล ผู้บริหารต้องจัดให้มีการประเมินผล เพราะจะช่วยให้ผู้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษาทราบว่างานต่างๆ ที่กำหนดไว้บรรลุเป้าหมายมากน้อยเพียงไร มีปัญหาอุปสรรคใดบ้าง การประเมินผลควร

มุ่งเน้นไปเพื่อส่งเสริมและปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ซึ่งครูผู้สอนเป็นผู้ประเมินผลเอง หรือมอบให้ผู้นิเทศเป็นผู้ประเมินโดยใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น การสัมภาษณ์การสังเกต การใช้แบบสอบถาม

14) อ้อย สงึมรัมย์ (2554, หน้า 71) ได้ทำการวิจัยรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ได้ให้นิยามการนิเทศและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารกำหนดผู้รับผิดชอบในการนิเทศ และนิเทศอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ จัดทำปฏิทินและประชุมวางแผนดำเนินการนิเทศ สร้างเครื่องมือนิเทศ มีการเยี่ยมชั้นเรียน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครู และนักเรียนเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นปัญหาในชั้นเรียน ส่งเสริมให้ครูใช้วิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย และประเมินผลตามสภาพที่แท้จริง ครอบคลุมทุกด้านคือด้านความรู้ด้านทักษะและด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้รับการนิเทศ และนำข้อมูลและผลการประเมินไปใช้ในการตัดสินใจและปรับปรุงงาน สอดคล้องกับ Kaiser (2000) ที่ระบุพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการนิเทศ และกำกับให้การเรียนการสอนไว้ว่าต้องให้คำปรึกษาหารือและสร้างความตระหนักในความสำคัญของการนิเทศ การจัดการเรียนการสอนวางแผนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน การดำเนินการนิเทศการจัดการเรียนการสอน การสังเกตการสอนของครูในชั้นเรียน และการประเมินผลการนิเทศ

15) สิร์รานี วสุภัทร (2551, หน้า 194) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์นั้น ต้องแสดงพฤติกรรมด้านการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพโดยการวิจัยเป็นฐาน ดังนี้ (1) มีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพด้วยการมุ่งเน้นผลลัพธ์ให้เป็นแนวเดียวกันเชื่อมโยงกับเป้าหมายการปฏิรูปการศึกษา (2) เปิดโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพในระหว่างการปฏิบัติงาน (3) เปิดโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพอย่างหลากหลายตามความก้าวหน้าทางอาชีพ ตามความต้องการของทีมงานและความสำเร็จของผู้เรียน (4) มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาวิชาชีพ (5) สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพตามมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพ

16) วิณัฐธพัชร์ โพธิ์เพชร (2556: 7-27) ได้ศึกษาวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการซึ่งมีค่าน้ำหนักมาตรฐานสูงสุด เนื่องจากการมีบรรยากาศที่ดีของสถานศึกษาจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เพราะบรรยากาศทางวิชาการเป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนและจูงใจให้นักเรียนสนใจในการเรียนรู้ นอกจากนี้พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เน้นการพัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้ของสถานศึกษา เป็นตัวชี้ให้เห็นผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน เนื่องจากบรรยากาศที่มีความท้าทายสูงจะเป็นแรงกระตุ้นและจูงใจให้นักเรียนมีความมุ่งมั่นและความพยายามในการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น ผู้บริหารจึงมีหน้าที่ในการร่วมมือกับครูในการสร้างบรรยากาศที่มีความท้าทายในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนได้แสดงความสามารถอย่างเต็มตามศักยภาพ และยังพบว่าความสำเร็จหรือความเป็นเลิศทางวิชาการของสถานศึกษาคือการสร้างบรรยากาศเชิงวิชาการ

17) พงศ์เทพ เขม้นกสิกรรม (2564) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่าครูมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ และด้านการจัดการเรียนการสอน โดยครูที่ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีการรับรู้มากกว่าครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันด้วย

18) Krug (1992, p. 214) กล่าวว่า การสอนเป็นการบริการเบื้องต้นของโรงเรียน อย่างน้อยที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้ขอบข่ายของรายวิชาที่สอนและรู้ความจำเป็นที่ต้องสอนรายวิชานั้น ๆ การมีพื้นฐานความรู้กว้างๆ สามารถนำพาผู้อื่นดำเนินการตามพันธกิจของโรงเรียนได้ ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งจำเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ข้อมูลสารสนเทศและทิศทางแก่ครูเกี่ยวกับวิธีสอนและควรใส่ใจสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรอย่างจริงจัง ส่วน Terry (1995) กล่าวว่า วิธีพิจารณาภาวะผู้นำทางวิชาการอย่างง่าย คือ เพียงแต่ดูคำศัพท์และประมวลความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการก็จะได้ข้อความที่เป็นภาวะผู้นำที่มีหลักสำคัญในการสอน (Leadership in the domain ofinstruction) ซึ่ง Bartell (1990, p. 12; Cotton, 2000, p. 9; Johnson & Asra, 1999, p. 45; Short &Spencer, 1990, p. 322) มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ผู้บริหารถานศึกษาที่จัดให้งานวิชาการเป็นเรื่องสำคัญในลำดับต้นนั้นจะช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้สูงขึ้นได้ การจัดลำดับให้งานพัฒนาการเรียนการสอนมีความสำคัญสูงสุดนั้น ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจบริหารจัดการและสร้างความเข้าใจกับเรื่องที่เกี่ยวข้อง อย่างเช่น การสอนอ่านในระดับชั้นเรียนต่าง ๆ และมีการกำกับติดตามเพื่อให้มั่นใจว่าได้มีการใช้วิธีการตามรูปแบบงานวิจัยการอ่านเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientifically based reading research) ทั้งโรงเรียน

19) Southworth (2002, p. 325; Bossert, 1988, p. 370; Marsh, 1997, p. 119) ที่ว่าผู้บริหารสถานศึกษาใส่ใจต่อวัฒนธรรมของสถานศึกษา สร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอน โดยให้มีระเบียบขั้นตอนน้อยลง และลดภาระงานด้านเอกสารของครูลง ให้การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ การปรากฏกายให้เห็นในโรงเรียนเป็นประจำ ตลอดจนการให้ขวัญกำลังใจแก่ครูและนักเรียน

20) Debevoise (1984, p. 322; Wildy & Dimmock, 1993, p. 258) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความหมายรวมอยู่ในแวดวงการกระทำของผู้บริหารโรงเรียนหรือที่มอบหมายให้ผู้อื่นกระทำเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าการเรียนรู้ของนักเรียนอันประกอบด้วยภารกิจต่าง ๆ คือการนิเทศและประเมินครู การประสานงานโครงการการพัฒนาบุคลากร ซึ่งหมายถึง การประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดโครงการการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา นอกจากการจัดโครงการเพื่อพัฒนาครู พัฒนาวิชาชีพครูแล้ว Supovitz and Poglinco (2001, p. 421) เห็นว่าโครงการที่จะ

เป็นประโยชน์ในสถานศึกษาโครงการหนึ่งคือการจัดโครงสร้างภาวะผู้นำโรงเรียน (A distributed school leadership structure) โดยที่มีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำพาให้เกิดสิ่งเหล่านี้ ประสานการใช้ประโยชน์จากโครงสร้าง วิเคราะห์ผลที่เกิดขึ้น และกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานใช้โครงการเครือข่ายความปลอดภัย เพื่อจัดเวลาให้นักเรียนได้รับการสอนเพิ่มเติม สร้างความมั่นใจว่ามีทรัพยากรที่จำเป็น จัดเวลาและกิจกรรมอื่นๆ ของโรงเรียนให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติของโรงเรียน นอกจากนี้ ประสิทธิ์ เขียวศรี และคณะ (2548, หน้า 90) ได้เสนอเพิ่มเติมในอีกด้าน คือ การตั้งความคาดหวังสูงสำหรับครูและผู้บริหาร รวมถึงการพัฒนาครูแกนนำ

21) Hughes, Ginnett and Curphy (2009, p. 60) กล่าวว่า การสะท้อนผลงานมีความสำคัญยิ่งเพราะจะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีมุมมองที่หลากหลายต่อการกำหนดขอบเขตของปัญหาที่มีความแตกต่าง Blasé and Blasé (2001) ได้เสนอว่าการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การวิเคราะห์และวิพากษ์โดยใช้ข้อมูล มอบงานและอำนาจการตัดสินใจแก่ครู พัฒนาทักษะการสะท้อนความคิดเห็นแก่ครูนั่น สามารถส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนโดยผู้บริหารมีพฤติกรรมในการพูดคุยกับครู การสร้างความไว้วางใจและพัฒนากลุ่มเอื้ออำนวยให้เกิดความร่วมมือ สนับสนุนการสอนงานกันในกลุ่มเพื่อน สังเกตการณ์การสอนในห้องเรียนประชุมครูเกี่ยวกับการสอนและการเรียน มอบงานและอำนาจตัดสินใจแก่ครู ปรากฏกายให้ครูเห็นเป็นประจำ และเอื้ออำนวยให้ครูสะท้อนความคิดเห็นโดยพัฒนาทักษะการสะท้อนความคิดเห็นให้แก่ครู สร้างความรู้ทางวิชาชีพและความเข้าใจอย่างลึกซึ้งทางสังคมด้วยความร่วมมืออย่างดี พัฒนาทักษะการวิจัยเชิงปฏิบัติการให้แก่ครู ให้รูปแบบการสืบค้นความรู้/ให้ความเป็นอิสระแก่ครูมากขึ้น ใช้ข้อมูลในการถามในการประเมินและในการวิพากษ์ทั้งการสอนและการเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Alig-Mielcarek and Hoy (2005, p. 79; MacNeill et al.,2003, p. 37) ได้เสนอเพิ่มเติมว่า กุญแจสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการประกอบด้วยการสร้างสรรค์และแลกเปลี่ยนความรู้ทั่วทั้งองค์กร และปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร ให้มีการพัฒนา

22) Goddardet al. (2000, p. 326; Hoy & Sabo, 1998, p. 254; Hoy et al., 1991, p. 336) มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แต่ละเรื่องกับครู ซึ่ง Blasé and Blasé (1999,p. 252) ได้ทำการวิจัยพบว่า ผู้นำทางวิชาการที่มีการกำกับติดตามและสะท้อนผลกระบวนการเรียนการสอนกับครู ทำให้มีการสะท้อนผลจากครูมากขึ้นและมีพฤติกรรมทางวิชาการที่ได้รับแจ้งจากการสะท้อน มีการใช้แนวความคิดใหม่มากขึ้น มีกลยุทธ์การสอนหลากหลายมากขึ้น มีการตอบสนองต่อความหลากหลายของนักเรียน มีการเตรียมบทเรียนและวางแผนอย่างระมัดระวังมากขึ้น ครูกล้าเสี่ยงมากขึ้น และใส่ใจกับกระบวนการการสอนมากขึ้น ครูใช้ดุลยพินิจอย่างมืออาชีพเพื่อเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติในห้องเรียน นอกจากนี้ครูยังแสดงให้เห็นผลกระทบทางบวกที่เป็นแรงจูงใจ มีความพึงพอใจ มีความเชื่อมั่น และมีความรู้สึกว่าปลอดภัยและ

มั่นคงในการประกอบอาชีพของตนเอง และ Bartell (1990, p. 336; Cotton, 2000, p. 227; Johnson & Asra, 1999, p. 322; Short & Spencer, 1990, p. 421) มีความเห็นสอดคล้องกันว่า เมื่อมีการวิเคราะห์ข้อมูล และครูเข้าใจว่าข้อมูลเหล่านั่นบ่งบอกอะไรแล้ว จะมีการตัดสินใจเกี่ยวกับการสอนเกิดขึ้นและผู้บริหารสถานศึกษาติดตามการทำงานของครูโดยการถามไถ่เยี่ยมห้องเรียนและทบทวนข้อมูลตามลำดับ เพื่อยืนยันว่ามีการเปลี่ยนแปลงการสอนเกิดขึ้นและกำลังมีความก้าวหน้า หากไม่มีการตรวจสอบงานการเรียนการสอน ผู้นำก็ไม่ควรคาดหวังว่าจะมีการพัฒนาเกิดขึ้น Bartell (1990, p. 228; Cotton, 2000, p. 229; Johnson & Asra, 1999, p. 228; Short & Spencer, 1990, p. 119) ยังได้กล่าวถึงการทำงานเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องร่วมมือกับครูในการกำหนดความสอดคล้องของการสอน และการประเมินสะท้อนความคิดเห็นต่อครู อย่างสร้างสรรค์และให้การสนับสนุนครูในสิ่งที่ครูต้องการจากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนักการศึกษาและนักวิจัยได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะ ภาวะผู้นำทางวิชาการเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศ และวัฒนธรรม การเรียนรู้ โดยได้ระบุข้อมูลเป็นรายละเอียดปลีกย่อยเกี่ยวพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่สังเกตได้ ถือว่าพฤติกรรมที่สังเกตได้เหล่านี้ เป็นตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยจัดเข้ากลุ่มที่คล้ายกันได้ 3 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ (1) การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (2) การรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน และ (3) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสะท้อนผลงานการสอน

23) Blasé and Blasé (2001, pp. 211-215) ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการและได้ข้อสรุปส่วนหนึ่งว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการเน้นการปฏิบัติที่เห็นได้ชัดเจนแสดงบทบาทผสมผสานโดยใช้ภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative leadership) และการตัดสินใจร่วมกัน (Shared decision making) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครูในห้องเรียน ทำให้เกิดผลอย่างมากต่อครูในทางความรู้ความรู้สึกและพฤติกรรม เมื่อเปรียบเทียบความรู้ที่ได้จากงานวิจัยมีข้อเสนอสำหรับการจัดการการเรียนรู้ของโรงเรียนว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรพิจารณาใช้รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการที่เน้นเรื่องต่อไปนี้

(1) เน้นการเรียนการสอนเป็นอันดับสำคัญที่สุด

(2) สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การวิเคราะห์ และการวิพากษ์

(3) มีการตัดสินใจร่วมกันเกี่ยวกับงานการเรียนการสอน

(4) สร้างข้อตกลงของกลุ่มและขององค์การ

รูปแบบที่อยู่บนพื้นฐานที่กว้าง (Broad-based model) นี้แสดงให้เห็นว่าผู้นำทางวิชาการควรผสมผสานการสะท้อนความคิดเห็น และความก้าวหน้าของครูเพื่อสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนที่มี

ความร่วมมือ ที่ใช้ข้อมูลเป็นฐานที่มีการวิพากษ์ในการทดสอบในหมู่ผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาการสอนและการเรียน รูปแบบนี้ยังชี้ให้เห็นอีกว่า ผู้นำทางการศึกษาที่มีประสิทธิผลจะต้องปฏิบัติในเรื่องต่อไปนี้

(1) สร้างความมั่น ใจว่ากระบวนการภายในอันได้แก่ นโยบาย ธรรมเนียมปฏิบัติ และ การปฏิบัติการสอน เหล่านี้ล้วนเชื่อมโยงไปสู่การเรียนรู้

(2) ดำรงสภาพการพัฒนาวิชาชีพครู การพูดคุย การสืบค้น การวิพากษ์ และวิธีการการแก้ปัญหา เพราะวิธีการเหล่านี้ช่วยทำให้เกิดการพัฒนา

(3) แสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำเฉพาะที่มีในรูปแบบตามหลักการของทฤษฎี และตามที่มีหลักฐานเห็นได้ชัดเจนว่าเกิดผลดีต่อการเรียนรู้

24) Reitzug (1997, p. 221) ได้ระบุความแตกต่างของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในยุคก่อนนี้ ถือว่าเป็นผู้นำทางวิชาการลักษณะ ที่ว่านี้คือการนิเทศ หลักสูตรการเตรียมผู้บริหารโรงเรียนในปัจจุบันมีเนื้อหาเกี่ยวกับการนิเทศ การสอนทั้งหมด การนิเทศเป็นการเพิ่มพลังและเป็นความร่วมมือ Southworth (2002, p. 323) และ Bossert(1988, p. 372) ได้ให้ความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่าใจผู้นำทางวิชาการต้องใส่ใจต่อพฤติกรรมการสอนของครู ซึ่งก็หมายถึง การสังเกตการณ์และนิเทศนั้นเอง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความชำนาญในการสอน สังเกตการณ์สอนของครูบ่อยขึ้น นิเทศการสอนและเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานของครูและประเมินผลการทำงานของครูมากขึ้น Bossert (1988, p. 29) ได้เสนอว่าผู้นำทางวิชาการควรต้องมีความชำนาญในการสอน มีการนิเทศการสอนและมีส่วนร่วมในการทำงานของครู และมีบทบาทในการประเมินครูให้มากซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Murphy (1990, p. 52; ประสิทธิ์ เขียวศรี และคณะ, 2548, หน้า 58; Krug, 1992) ได้เสนอเพิ่มเติมว่า ผู้นำทางวิชาการควรทราบถึงกรอบการสอนในแต่ละรายวิชา และมีความรู้พื้นฐานกว้างๆ ในรายวิชาที่เปิดสอนและทำการนิเทศ การสอนเป็นการพัฒนาครูอย่างจริงจังมากกว่าการนิเทศ ตามสภาพปัญหา

25) Alig-Mielcarek and Hoy (2005, pp. 29-30) ได้ทำการศึกษาวิจัยวิเคราะห์ตามหลักทฤษฎี และที่ปรากฏเกี่ยวกับธรรมชาติ ความหมายและอิทธิพลของภาวะผู้นำทางวิชาการ ได้ปรับแนวความคิดของ ฮาลินเจอร์เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ พบว่า ผู้นำทางวิชาการมีพฤติกรรมในด้านการกำกับติดตาม และจัดให้มีการสะท้อนผลกระบวนการสอน และการเรียนโดยการเข้าเยี่ยมห้องเรียน เพื่อให้มั่นใจว่าการสอนในห้องเรียนตรงตามเป้าหมายของโรงเรียน กำกับติดตามการปฏิบัติในห้องเรียน เพื่อให้สอดคล้องกับหลักสูตรของเขตพื้นที่การศึกษา ทำงานกับนักเรียนในเรื่องทางวิชาการ อยู่ในโรงเรียนตลอดเวลางาน สังเกตครูเพื่อการพัฒนาวิชาชีพไม่ใช่เพื่อการประเมิน ประเมินครูเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติการสอน ให้ผลสะท้อนเฉพาะตัวต่อการสอนของครู และให้ผลสะท้อนเฉพาะตัวต่อการเรียนของนักเรียน

26) Hopkins et al. (1997, p. 284) มีความเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องและมุ่งมั่น ในการบริหารจัดการวิถีชีวิตครูที่ดี แม้บางครั้งอาจถูกมองว่า การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ ถูกแยกออกจากการปฏิบัติก็ตาม แต่ยังส่งผลดีไปยังนักเรียน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำทางวิชาการจึงต้องพัฒนาครูแกนนำ และให้ความสำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพครูมากขึ้น(McEwan, 1998, p. 215) และผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดเวลาให้ครูได้อบรมพัฒนาอาชีพและกำกับติดตามความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูอยู่เสมอ (Bartell, 1990, p. 211; Cotton, 2000, p. 119

27) Johnson &Asra, 1999, p. 59; Short & Spencer, 1990, p. 224) นอกจากนี้ Alig-Mielcarek and Hoy (2005) ยังได้ระบุพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการในการส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพครูของโดย (1) ส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์นักเรียนให้มากขึ้น โดยอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูล (2) ให้โอกาสในการพัฒนาวิชาชีพครูที่สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน (3) จัดให้มีกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติการสอนที่ดีที่สุด (4) วางแผนการพัฒนาวิชาชีพครูที่จำเป็นต่อครูและที่ครูต้องการส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาวิชาชีพของครูเป็นรายบุคคล (5) วางแผนร่วมกับครูในการจัดอบรมการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียน (6) จัดหาวัสดุอุปกรณ์และแหล่งความรู้ทางวิชาชีพให้แก่ครู (7) จัดตารางเวลาการฝึกอบรมภายในเพื่อให้เกิด ความร่วมมือในหมู่ครู นอกจากนี้ สมพงษ์ สิงหะพล (2547) ได้สังเคราะห์งานที่เกี่ยวกับพฤติกรรมทางด้านวิชาการและได้เสนอพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการด้านการส่งเสริมพัฒนาครูทางวิชาชีพดังนี้ (1) สร้างโอกาสและอำนวยความสะดวกให้ครูปฏิบัติงานร่วมกันวางแผนร่วมกันและปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน (2) สร้างกลไกการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนการสอนของครู (3) สร้างความคาดหวังและเปิดโอกาสให้ครูได้รับพัฒนาและก้าวหน้าทางวิชาชีพอยู่ตลอดเวลา (4) จัดระบบส่งเสริมขวัญกำลังใจให้ครูที่มีผลงานพัฒนาวิชาชีพเป็นที่ประจักษ์ (5) นิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลของครูเป็นประจำสม่ำเสมอและนำมาเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูปงานของครู (6) มุ่งส่งเสริมพัฒนาครูให้มีความเป็นเลิศในการสอน (Teaching excellence) และเป็นครูมืออาชีพ (Professional teacher) (7) สร้างความเป็นผู้นำทางด้านวิชาการแก่ครูและจัดโอกาสให้ครูเกิดความต้องการพัฒนาตนเอง (Self-development) (8) กระตุ้นส่งเสริม ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาการทางด้านการสอนของครูและกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานครู

28) Weber (1996) ได้เพิ่มเติมว่าควรมีการจัดวัสดุอุปกรณ์ และสื่อการสอนและสนับสนุนการใช้ประโยชน์ และการจัดโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่ง ไกรศิษฏ์ เปลรินทร์ (2552) ได้เสนอให้จัดโครงการพัฒนาบุคลากร และ กัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ(2553) ได้เพิ่มเติมการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพอีกด้วย ส่วน McEwan (1998) และ ประสิทธิ์ เขียวศรี และคณะ (2548) ได้เสนอเพิ่มเติมในอีกด้านคือการตั้งความคาดหวังสูงสำหรับครูและผู้บริหารรวมถึงการพัฒนาครูแกนนำ

29) O'Donnell and White (2005, p. 148) กล่าวว่า ความรับผิดชอบที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารสถานศึกษาคือการเอื้ออำนวยการเรียนการสอนที่มีประสิทธิผล โดยมีพันธกิจเกี่ยวกับการเพิ่มพูนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ดังนั้น ผู้นำทางวิชาการต้องเน้นผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน ส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุผลตามมาตรฐานทางวิชาการที่กำหนด โดยมีพันธกิจเกี่ยวกับการเพิ่มพูนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยผู้บริหารโรงเรียนต้องวิเคราะห์ข้อมูลทางการศึกษา เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน (Oklahoma, 2007, p. 9; Irving, 2007, p. 59; La Porte, 2007, p. 331; Summerset, 2002, p. 225; Arkansas, 2007, p. 9; Monona Grove, 2007, p. 33; Pendleton, 2007, p. 212; Murphy, 1990, p. 45) กล่าวว่า การจัดทำกรอบเป้าหมายของโรงเรียน คือการกำหนดเป้าหมายที่เน้นผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนทุกคน สอดคล้องกับ Alig-Mielcarek and Hoy (2005) ได้ทำการศึกษาวิจัยวิเคราะห์ตามหลักทฤษฎีและที่ปรากฏเกี่ยวกับธรรมชาติ ความหมายและอิทธิพลของภาวะผู้นำทางวิชาการ มีข้อสรุปจากการวิจัยว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหน้าที่สำคัญ แต่ภาวะผู้นำทางวิชาการเพียงอย่างเดียว คงไม่สามารถช่วยให้มีผลสัมฤทธิ์ในระดับสูงได้ ความจริงแล้วบทบาทนี้มีผลทางอ้อมที่ได้ ผลตรงนั้นเกิดจากการมุ่งเน้นทางวิชาการของโรงเรียน รูปแบบและการวัดผลภาวะผู้นำทางวิชาการที่พัฒนาขึ้นในงานวิจัยนี้ได้ จากการศึกษาวรรณกรรมที่สำคัญและช่วยให้นักวิจัยคนอื่น ๆ มีเครื่องมือที่เชื่อถือได้ เป็นที่สงสัยกันว่าความเข้าใจเรื่องการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในบริบทของโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จได้ดีกว่าที่มีบริบทเหมาะสมเพื่อการใช้ภาวะผู้นำ ผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นผู้มีประสิทธิผลในการเพิ่มพูนผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ถ้าหากว่าพวกเขาเหล่านั้นหันไปใส่ใจกับการพัฒนาบรรยากาศของโรงเรียนโดยมุ่งเน้นทางวิชาการให้มาก สร้างเป้าหมายร่วมกันกับครู จัดให้มีการสะท้อนความคิดเห็นต่อครูเกี่ยวกับความก้าวหน้าของนักเรียน ฟังเสียงของครู และจัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพครูในเรื่องที่เกี่ยวข้องกัน ส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์นักเรียนให้มากขึ้น โดยอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูล เพิ่มความขลังที่สั่งสมกันมาให้กับโรงเรียน และส่งเสริมความร่วมมือและความไว้เนื้อเชื่อใจระหว่างครู ผู้ปกครอง และนักเรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการไม่ใช่กระสุนมหัศจรรย์ แต่ก็เป็นส่วนหนึ่งของหลักการของผู้บริหารโรงเรียนที่จะใช้พัฒนาบริบทของโรงเรียนให้ครูและนักเรียนประสบความสำเร็จได้ ถึงเวลาที่จะต้องเคลื่อนไปให้มากกว่าคำบรรยายสวยหรูของคำว่าภาวะผู้นำ ไปสู่การทำงานหนักเพื่อเข้าใจธรรมชาติที่ซับซ้อนในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในโรงเรียน ในท้ายที่สุดเราก็ต้องหาสมบัติมีค่าของโรงเรียนต่อไป สมบัติมีค่า อย่างเช่นการเน้นทางวิชาการซึ่งผู้นำสามารถเปลี่ยนแปลงเพื่อเอาชนะความล้าหลังที่เป็นลบของสถานะต่ำทางเศรษฐกิจและสังคม

30) Hallinger and Murphy (1985, pp. 218-245) ได้พัฒนารูปแบบการจัดการการสอนจากการตรวจสอบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า การส่งเสริมบรรยากาศ การเรียนรู้ที่ดีในโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมการบริหารเวลาที่

ใช้ในการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู การอยู่พร้อมในโรงเรียนเพื่อเป็นหลักแก่ครูและนักเรียน การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การพัฒนาเสริมสร้างมาตรฐานทางวิชาการให้เข้มแข็ง การให้ขวัญกำลังใจแก่นักเรียน

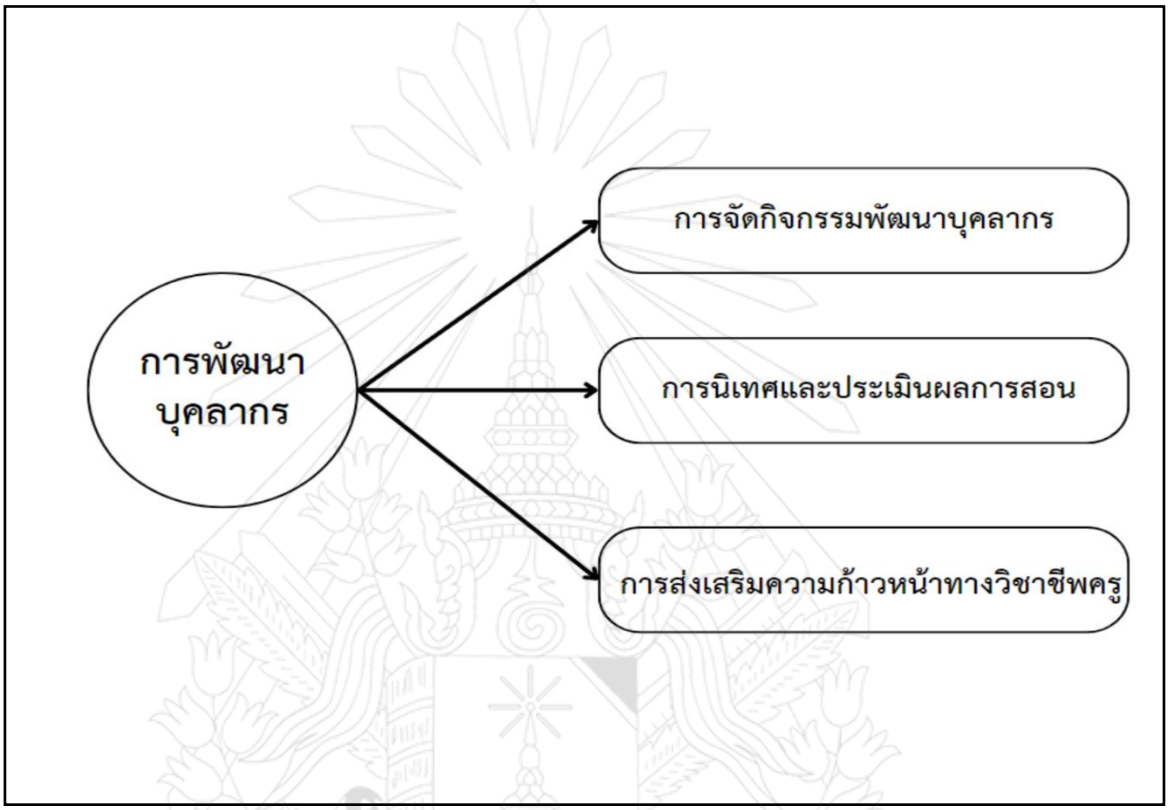
จากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นักการศึกษาและนักวิจัยได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการ เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรโดยได้ระบุข้อมูลเป็นรายละเอียดปลีกย่อยเกี่ยวพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่สังเกตได้ ถือว่าพฤติกรรมที่สังเกตได้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการพัฒนาคุณภาพครู โดยจัดเข้ากลุ่มที่คล้ายกันได้ 3 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) การจัดกิจกรรมและโครงการพัฒนาบุคลากร 2) การนิเทศการสอนและประเมินผลการสอน และ 3) การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู

ซึ่งตารางการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการพัฒนาคุณภาพครูและบุคคลากร แสดงในตารางที่ 24 และตารางการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการพัฒนาครูและบุคลากร แสดงในตารางที่ 25

ตารางที่ 2.24 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการพัฒนาครูและบุคลากร

ตัวบ่งชี้ \ แหล่งอ้างอิง	1. เนตร์ มโนปัญญา (2565)	2. กัญจนา สัณฐาน (2563)	3. รักษิต สุทธิพงษ์ (2560)	4. วุฒินันท์ แสงสิริวัฒน์ (2022)	5. สุรัสวดี ปุยะติ (2562)	6. สมบูรณ์ บูรศิริรักษ์ (2564)	7. พงศธร สารศร (2566)	8. ดวงกมล เปียทอง (2554)	9.ชัยรัตน์ หลายวัชระกุล (2547)	10.สุวรรณี หาญกล้า (25250)	11.ประสิทธิ์ เขียวศรี (2548)	12.วิษณุ จุลวรรณ(2547)	13.กิติมา ปรีดีดิลก (2532)	14. อ้อย สีมรัมย์ (2554,)	15. สิริรานี วสุภัทร (2551)	16. วิณัฐชัพร์ โพธิ์เพชร (2563)	17. พงศ์เทพ เข้มนกลิกรรม (2564)	18. Krug (1992)	19. Southworth (2002)	20. Debevoise (1984)	21. Hughes (2009)	22. Goddardet al. (2000)	23. Blasé and Blasé (2001)	24. Reitzug (1997)	25. Alig-Mielcarek and Hoy (2005)	26. Hopkins et al. (1997)	27. Johnson &Asra, 1999	28 . Weber (1996)	29. O'Donnell and White (2005)	30. Hallinger & Murphy (1985)	**ความถี่**	**ร้อยละ**
1. การจัดกิจกรรม และโครงการพัฒนาบุคลากร	/	/		/	/	/		/		/	/	/	/		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	26	86
2. การนิเทศและประเมินผลการสอน		/			/		/		/		/	/	/		/	/	/			/	/	/	/	/	/	/		/	/	19	53
3. การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู	/	/		/	/	/		/		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/			/	/	/	/	24	80

สรุปได้ว่า การพัฒนาครูและบุคลากร หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยครอบคลุมการจัดกิจกรรมและโครงการพัฒนาบุคลากร การนิเทศและประเมินผลการสอน และการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู ซึ่งเขียนเป็นโมเดลการวัดการพัฒนาครูและบุคลากร ได้ดังภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 โมเดลการวัดการพัฒนาครูและบุคลากร

ตารางที่ 2.25 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการพัฒนาครูและบุคลากร องค์ประกอบย่อย 1: การจัดกิจกรรมและโครงการพัฒนาบุคลากร

ตัวบ่งชี้ \ แหล่งอ้างอิง	1. เนตร์ มโนปัญญา (2565)	2. กัญจนา สัณฐาน (2563)	3. รักษิต สุทธิพงษ์ (2560)	4. วุฒินันท์ แสงสิริวัฒน์ (2022)	5. สุรัสวดี ปุยะติ (2562)	6. สมบูรณ์ บูรศิริรักษ์ (2564)	7. พงศธร สารศร (2566)	8. ดวงกมล เปี่ยทอง (2554)	9.ชัยรัตน์ หลายวัชระกุล (2547)	10.สุวรรณี หาญกล้า (25250)	11.ประสิทธิ์ เขียวศรี (2548)	12.วิษณุ จุลวรรณ(2547)	13.กิติมา ปรีดีดิลก (2532)	14. อ้อย สงัมรัมย์ (2554,)	15. สิริรานี วสุภัทร (2551)	16. วิฉัฐรัฬพัชร์ โพธิ์เพชร (2563)	17. พงศ์เทพ เฑียนกลิกรรม (2564)	18. Krug (1992)	19. Southworth (2002)	20. Debevoise (1984)	21. Hughes (2009)	22. Goddardet al. (2000)	23. Blasé and Blasé (2001)	24. Reitzug (1997)	25. Alig-Mielcarek and Hoy (2005)	26. Hopkins et al. (1997)	27. Johnson &Asra, 1999	28 . Weber (1996)	29. O'Donnell and White (2005)	30. Hallinger & Murphy (1985)	**ความถี่**	**ร้อยละ**
1. จัดทำโครงการพัฒนาครูและบุคลากร	/			/	/	/		/		/	/	/	/	/		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		/	/	24	80
2. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดโครงการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน	/	/		/	/					/		/								/			/	/			/			11	37
3. ดำเนินการจัดอบรมภายในโรงเรียนตาม ความต้องการของครู	/	/						/		/	/	/	/								/							/			9	30
4. จัดโครงสร้างภาวะผู้นำภายในโรงเรียน	/			/				/			/		/							/											6	20

ตารางที่ 2.26 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการพัฒนาครูและบุคลากร องค์ประกอบย่อย 2: การนิเทศและประเมินผลการสอน

ตัวบ่งชี้ \ แหล่งอ้างอิง	1. เนตร์ มโนปัญญา (2565)	2. กัญจนา สัณฐาน (2563)	3. รักษิต สุทธิพงษ์ (2560)	4. วุฒินันท์ แสงสิริวัฒน์ (2022)	5. สุรัสวดี ปุยะติ (2562)	6. สมบูรณ์ บูรศิริรักษ์ (2564)	7. พงศธร สารศร (2566)	8. ดวงกมล เปี่ยทอง (2554)	9.ชัยรัตน์ หลายวัชระกุล (2547)	10.สุวรรณี หาญกล้า (25250)	11.ประสิทธิ์ เขียวศรี (2548)	12.วิษณุ จุลวรรณ(2547)	13.กิติมา ปรีดีดิลก (2532)	14. อ้อย สีมั่งมั่ย (2554.)	15. สิริรานี วสุภัทร (2551)	16. วิฉัฐรพัชร์ โพธิ์เพชร (2563)	17. พงศ์เทพ เฒ่านาคลิการม (2564)	18. Krug (1992)	19. Southworth (2002)	20. Debevoise (1984)	21. Hughes (2009)	22. Goddardet al. (2000)	23. Blasé and Blasé (2001)	24. Reitzug (1997)	25. Alig-Mielcarek and Hoy (2005)	26. Hopkins et al. (1997)	27. Johnson &Asra, 1999	28 . Weber (1996)	29. O'Donnell and White (2005)	30. Hallinger & Murphy (1985)	**ความถี่**	**ร้อยละ**
1. ปรึกษาหารือสร้างความตระหนักในความสำคัญของการนิเทศการสอน					/		/				/	/	/			/	/	/				/		/	/	/	/	/			14	47
2. ประชุมวางแผนดำเนินการนิเทศการสอน		/			/		/				/	/	/			/	/	/				/			/	/	/	/			14	47
3. กำหนดผู้รับผิดชอบในการนิเทศการสอน		/			/		/				/	/	/			/	/	/				/			/	/	/	/			14	47
4. จัดทำปฏิทินการนิเทศการสอน					/						/	/	/			/	/								/	/	/	/			10	33
5. สร้างเครื่องมือสำหรับนิเทศ	/	/					/				/	/	/			/	/	/				/			/	/	/	/			14	47
6. ดำเนินการนิเทศโดยเยี่ยมชั้นเรียนและสังเกตการสอน	/	/					/			/	/	/	/			/	/	/				/		/	/	/	/	/	/	/	17	57

ตารางที่ 2.26 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้ \ แหล่งอ้างอิง	1. เนตร์ มโนปัญญา (2565)	2. กัญจนา สัณฐาน (2563)	3. รักษิต สุทธิพงษ์ (2560)	4. วุฒินันท์ แสงสิริวัฒน์ (2022)	5. สุรัสวดี ปุยะติ (2562)	6. สมบูรณ์ บูรศิริรักษ์ (2564)	7. พงศธร สารศร (2566)	8. ดวงกมล เปี่ยทอง (2554)	9.ชัยรัตน์ หลายวัชระกุล (2547)	10.สุวรรณี หาญกล้า (25250)	11.ประสิทธิ์ เขียวศรี (2548)	12.วิษณุ จุลวรรณ(2547)	13.กิติมา ปรีดีดิลก (2532)	14. อ้อย สีมั่งมั่ย (2554.)	15. สิริรานี วลุภัทร (2551)	16. วิฉัฐธพัชร์ โพธิ์เพชร (2563)	17. พงศ์เทพ เฒ่านกลิกรรม (2564)	18. Krug (1992)	19. Southworth (2002)	20. Debevoise (1984)	21. Hughes (2009)	22. Goddardet al. (2000)	23. Blasé and Blasé (2001)	24. Reitzug (1997)	25. Alig-Mielcarek and Hoy (2005)	26. Hopkins et al. (1997)	27. Johnson &Asra, 1999	28 . Weber (1996)	29. O'Donnell and White (2005)	30. Hallinger & Murphy (1985)	**ความถี่**	**ร้อยละ**
7. ตรวจสอบผลงานนักเรียนเพื่อประเมินผลการสอน	/			/		/					/	/	/		/	/	/					/			/	/	/		/		14	47
8. ให้ข้อมูลย้อนกลับ แก่ผู้รับการนิเทศ	/					/					/	/	/		/	/						/		/	/		/		/	/	13	43
9. ผู้บริหารนำผลการประเมินการนิเทศการสอนไปใช้ในการตัดสินใจและปรับปรุงงาน	/					/					/	/	/		/	/	/					/		/	/		/		/	/	14	47

ตารางที่ 2.27 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการพัฒนาครูและบุคลากร องค์ประกอบย่อย 3: การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ \ แหล่งอ้างอิง	1. เนตร์ มโนปัญญา (2565)	2. กัญจนา สัณฐาน (2563)	3. รักษิต สุทธิพงษ์ (2560)	4. วุฒินันท์ แสงสิริวัฒน์ (2022)	5. สุรัสวดี ปุยะติ (2562)	6. สมบูรณ์ บูรศิริรักษ์ (2564)	7. พงศธร สารศร (2566)	8. ดวงกมล เปี่ยทอง (2554)	9.ชัยรัตน์ หลายวัชระกุล (2547)	10.สุวรรณี หาญกล้า (25250)	11.ประสิทธิ์ เขียวศรี (2548)	12.วิษณุ จุลวรรณ(2547)	13.กิติมา ปรีดีดิลก (2532)	14. อ้อย สีมีรัมย์ (2554.)	15. สิริรานี วลุภัทร (2551)	16. วิฉัฐธพัชร์ โพธิ์เพชร (2563)	17. พงศ์เทพ เฒ่านกลิกรรม (2564)	18. Krug (1992)	19. Southworth (2002)	20. Debevoise (1984)	21. Hughes (2009)	22. Goddardet al. (2000)	23. Blasé and Blasé (2001)	24. Reitzug (1997)	25. Alig-Mielcarek and Hoy (2005)	26. Hopkins et al. (1997)	27. Johnson &Asra, 1999	28 . Weber (1996)	29. O'Donnell and White (2005)	30. Hallinger & Murphy (1985)	**ความถี่**	**ร้อยละ**
1. ร่วมกับครูตั้งเป้าหมายความก้าวหน้า ทางวิชาชีพ	/		/		/	/	/	/				/	/	/		/							/								11	37
2. สำรวจความต้องการในการพัฒนาวิชาชีพ			/									/	/																			3	10
3. สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ											/	/	/				/															4	13
4. ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาวิชาชีพครูเป็นรายบุคคล	/		/																							/						3	10
5. จัดให้มีกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครู ในโรงเรียน	/		/			/			/		/	/		/			/				/					/						10	33
6. จัดหาวัสดุอุปกรณ์และแหล่งความรู้ทางวิชาชีพให้แก่ครู	/				/		/										/									/						5	16

ตารางที่ 2.27 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้ \ แหล่งอ้างอิง	1. เนตร์ มโนปัญญา (2565)	2. กัญจนา สัณฐาน (2563)	3. รักษิต สุทธิพงษ์ (2560)	4. วุฒินันท์ แสงสิริวัฒน์ (2022)	5. สุรัสวดี ปุยะติ (2562)	6. สมบูรณ์ บูรศิริรักษ์ (2564)	7. พงศธร สารศร (2566)	8. ดวงกมล เปี่ยทอง (2554)	9.ชัยรัตน์ หลายวัชระกุล (2547)	10.สุวรรณี หาญกล้า (25250)	11.ประสิทธิ์ เขียวศรี (2548)	12.วิษณุ จุลวรรณ(2547)	13.กิติมา ปรีดีดิลก (2532)	14. อ้อย สีมั่งมั่ย (2554.)	15. สิริรานี วลุภัทร (2551)	16. วิฉัฐธพัชร์ โพธิ์เพชร (2563)	17. พงศ์เทพ เฒ่านกลิกรรม (2564)	18. Krug (1992)	19. Southworth (2002)	20. Debevoise (1984)	21. Hughes (2009)	22. Goddardet al. (2000)	23. Blasé and Blasé (2001)	24. Reitzug (1997)	25. Alig-Mielcarek and Hoy (2005)	26. Hopkins et al. (1997)	27. Johnson &Asra, 1999	28 . Weber (1996)	29. O'Donnell and White (2005)	30. Hallinger & Murphy (1985)	**ความถี่**	**ร้อยละ**
7. แจ้งคณะครูเกี่ยวกับแนวโน้ม และเรื่องราวต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบัน																							/								1	3
8. ส่งเสริมการสอนงาน (Coaching)			/		/								/			/							/								5	17
9. ส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม ประชุมอบรมสัมมนาเพื่อ พัฒนาวิชาชีพ	/								/	/			/			/					/		/			/		/			10	33
10. ความมุ่งมั่น ในการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง			/		/				/				/								/						/				6	20
11. จัดระบบส่งเสริมขวัญกำลังใจให้ครูที่มีผลงานพัฒนาวิชาชีพเป็นที่ประจักษ์			/							/																					2	7

ตารางที่ 2.27 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้ / แหล่งอ้างอิง	1. เนตร์ มโนปัญญา (2565)	2. กัญจนา สัณฐาน (2563)	3. รักษิต สุทธิพงษ์ (2560)	4. วุฒินันท์ แสงสิริวัฒน์ (2022)	5. สุรัสวดี ปุยะติ (2562)	6. สมบูรณ์ บูรศิริรักษ์ (2564)	7. พงศธร สารศร (2566)	8. ดวงกมล เปี่ยทอง (2554)	9.ชัยรัตน์ หลายวัชระกุล (2547)	10.สุวรรณี หาญกล้า (25250)	11.ประสิทธิ์ เขียวศรี (2548)	12.วิษณุ จุลวรรณ(2547)	13.กิติมา ปรีดีดิลก (2532)	14. อ้อย สีมีรัมย์ (2554.)	15. สิริรานี วลุภัทร (2551)	16. วิฉัฐธัพชร์ โพธิ์เพชร (2563)	17. พงศ์เทพ เฒ่านกลิกรรม (2564)	18. Krus (1992)	19. Southworth (2002)	20. Debevoise (1984)	21. Hughes (2009)	22. Goddardet al. (2000)	23. Blasé and Blasé (2001)	24. Reitzus (1997)	25. Alig-Mielcarek and Hoy (2005)	26. Hopkins et al. (1997)	27. Johnson &Asra, 1999	28 . Weber (1996)	29. O'Donnell and White (2005)	30. Hallinger & Murphy (1985)	**ความถี่**	**ร้อยละ**
12. กำกับติดตามความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูอยู่เสมอ		/			/	/	/					/	/	/				/										/				9	30

จากตารางที่ 2.24-2.27 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการ องค์ประกอบหลักที่ 4 ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร ผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามศัพท์องค์ประกอบย่อยเพื่อพัฒนาเป็นตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาด้านการพัฒนาครูและบุคลากรโดยพิจารณาตัวบ่งชี้ที่มีแหล่งอ้างอิงมากกว่า 1 แหล่ง ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปนิยามศัพท์องค์ประกอบย่อยได้ดังนี้

องค์ประกอบย่อยที่ 1: การจัดกิจกรรมและโครงการพัฒนาบุคลากร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการจัดทำโครงการพัฒนาครูและบุคลากร ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดโครงการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน ดำเนินการจัดอบรมภายในโรงเรียนตามความต้องการของครู และจัดโครงสร้างภาวะผู้นำภายในโรงเรียน

องค์ประกอบย่อยที่ 2: การนิเทศและประเมินผลการสอน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการประชุมวางแผนดำเนินการนิเทศการสอนดำเนินการนิเทศการสอน โดยเยี่ยมชั้นเรียนและสังเกตการสอน ตรวจสอบผลงานนักเรียนเพื่อประเมินผลการสอน และให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้รับการนิเทศ

องค์ประกอบย่อยที่ 3: การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการร่วมกับครูตั้งเป้าหมายความก้าวหน้าทางวิชาชีพ มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง แจ้งคณะครูเกี่ยวกับแนวโน้มและเรื่องราวต่างๆ ที่เป็นปัจจุบันส่งเสริมการสอนงาน (Coaching) ส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาวิชาชีพ และกำกับติดตามความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูอยู่เสมอ

2.8 การพัฒนาคุณภาพนักเรียน

มีนักการศึกษาและนักวิจัยหลายคนที่ให้แนวคิดสนับสนุนเกี่ยวกับองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ซึ่งผู้วิจัยจะได้กำหนดเป็นนิยามศัพท์และสร้างเป็นตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการต่อไป ดังนี้

ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียนและมีผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนการสอนประการหนึ่ง คือ บรรยากาศการทำงานและสิ่งแวดล้อมที่ดีในโรงเรียน บรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลต่อบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนทั้งด้านตัวครู นักเรียน และการเรียนการสอน รวมทั้งมาตรฐานทางวิชาการของโรงเรียน โดย Glickman (1990) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำทางวิชาการว่าควรเป็นผู้นำที่ต้องแสดงบทบาทกระตุ้นและพัฒนาในด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน

1) เนติ์ มโนปัญญา (2565) ได้ทำการวิจัย ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้กล่าวว่า ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจทางการเรียนรู้ ได้แก่ ผู้บริหารควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย อัตลักษณ์ของโรงเรียนให้ชัดเจน โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จและมีการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลตรงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ตั้งไว้ ต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำทางวิชาการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ทางการบริหาร คือ มีการกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์ ภารกิจของโรงเรียนไว้ชัดเจน การสร้างความเข้าใจ ร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมายวิสัยทัศน์ ภารกิจของโรงเรียน การกำหนดเป้าหมายทางด้านวิชาการของโรงเรียนและมีการร่วมกันกำหนดเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ให้มีการส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนได้สำรวจแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอก สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น จัดโครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในชุมชนที่เอื้อต่อการสร้างองค์ความรู้ของผู้เรียน สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อบรรยากาศการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาให้มีบรรยากาศที่ดีและเป็นสุข ส่วนด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาคุณภาพครูและด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้นต้องอาศัยความทุ่มเทความพยายามในทุก ๆ ด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้องซึ่งต้องอาศัยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และต้องอาศัยเป้าหมายที่ชัดเจน มีความท้าทาย มีทรัพยากรที่เพียงพอและมีต้องมีคุณภาพ และยังต้องอาศัยความมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตร และการสอน ต้องอาศัยความเป็นผู้นำของผู้บริหารและของครู ต้องเป็นบรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือและการไว้วางใจซึ่งกันและกัน

2) รักษิต สุทธิพงษ์ (2560) ได้กล่าวว่า องคประกอบที่ 5 จัดบรรยากาศเพื่อสงเสริมความเปนเลิศทางวิชาการของโรงเรียน ประกอบดวย 5 ตัวแปร ไดแก (1) ผูบริหารสนับสนุนและสงเสริมความเปนเลิศทางวิชาการของโรงเรียน (2) ผูบริหารสงเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เนนผูเรียนเปนสำคัญ (3) ผูบริหารสร้างบรรยากาศแหงการเรียนรูของโรงเรียนในการพัฒนาคุณภาพผูเรียนอยางมีประสิทธิภาพ (4) ผูบริหารสงเสริมบรรยากาศดานการเรียนรูของนักเรียนโดยการใหรางวัลและการใหการยอมรับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ดานวิชาการสูง และ (5) ผูบริหารสรางสภาพแวดลอมที่เอื้อตอการเรียนการสอน ทั้งนี้เปนเพราะการเรียนรูที่มีประสิทธิภาพจะตองเกิดจากความสนใจของผูเรียนในบรรยากาศที่เอื้อตอการเรียนรูโดยผูบริหารสถานศึกษาเปนผูอำนวยความสะดวกและครูไดจัดรูปแบบการเรียนรูหรือแหลงเรียนรูใหผูเรียนไดเรียนรูดวยตนเองตามศักยภาพ เพื่อใหผู้เรียนมีความสุขในการเรียนและเกิดบรรยากาศในการแขงขันทางวิชาการในสถานศึกษา สอดคลองกับ วีรชาติวิลาศรี (2549, หน้า 24) ไดกลาววา ภาวะผูนำทางวิชาการคือพฤติกรรมการกระทำของผูบริหารสถานศึกษาที่เกี่ยว

ของกับการพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการสรางบรรยากาศในโรงเรียนใหเอื้อตอการเรียนรูของผูเรียน เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนเปนไปอยางมีประสิทธิภาพและบรรลุตามจุดมุงหมายของหลักสูตร

3) วุฒินันท์ แสงสิริวัฒน์ (2022) ได้กล่าวว่า พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาได้แก่ (1) ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน มีการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน (2) ด้านการจัดการเรียนการสอน มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำ งานวิจัยในชั้นเรียน การผลิตสื่อและนวัตกรรมในการเรียนรู้ (3) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ มีการจัดกิจกรรมทักษะวิชาการภายในโรงเรียน การเข้าร่วมการสอบประเมินในระดับต่างๆ เพื่อดูพัฒนาการของนักเรียน (4) ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน มีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ในการทำงานร่วมกัน (5) ด้านการกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน มีการกำหนดขอบเขตของงาน หรือกำหนดบทบาทหน้าที่ขององค์การตามโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียน (6) ด้านการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอน มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้ตัวชี้วัดผลงานหลัก กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนรายงานความก้าวหน้าผลการปฏิบัติงาน

4) สุรัสวดี ปุยะติ (2562) ได้กล่าวว่า การจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ มีองค์ประกอบย่อยจำนวน 5 องค์ประกอบ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียน เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนได้รับความรู้และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมทางการบริหารจัดการโดยเน้นระบบการบริหารจัดการภายในโรงเรียน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิ ภาพมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา และผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมบรรยากาศในชั้นเรียนเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ เป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ เพราะผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมและปลอดภัย ช่วยส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในทุกๆด้าน ช่วยกระตุ้นส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียนสามารถพัฒนาตนเอง ให้ไปสู่จุดมุ่งหมาย อีกทั้งส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างอบอุ่น เกิดความสุข สอดคล้องกับแนวคิดของ วัตกินส์และอเบอร์ (Watkins & Aber) สรุปความสำคัญของการจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ช่วยสนับสนุนนักเรียนให้มีความรู้สึกที่อยากเรียน และเกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้ ทำให้นักเรียนมีความสุขในการเรียนรู้ ครูมีความสุขในการสอน ทำให้การเรียนการสอนดำเนินไปด้วยความราบรื่นสะดวกรวดเร็ว นักเรียนเกิดความประทับใจกระตุ้นนักเรียนให้ มีความสนใจและเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ เปลี่ยนเจตคติไปในทางที่ดี ที่สำคัญช่วยให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

5) สมบูรณ์ บูรศิริรักษ์ (2564) ได้กล่าวว่า การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา องค์ประกอบหลักการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ มีองค์ประกอบย่อย 3 ตัว ประกอบด้วย (1) การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ (2) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จำนวน 6 ตัวบ่งชี้และ (3) การส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ ได้ข้อค้นพบว่าการสร้างบรรยากาศทางวิชาการ เป็นตัวแทนที่สามารถทำนายการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของสถานศึกษาได้ดีที่สุดซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิณัฐธพัชร์ โพธิ์เพชร (2556, หน้า 7-27) ได้ศึกษาวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการซึ่งมีค่าน้ำหนักมาตรฐานสูงสุด เนื่องจากการมีบรรยากาศที่ดีของสถานศึกษาจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เพราะบรรยากาศทางวิชาการเป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนและจูงใจให้นักเรียนสนใจในการเรียนรู้ นอกจากนี้พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เน้นการพัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้ของสถานศึกษาเป็นตัวชี้ให้เห็นผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน เนื่องจากบรรยากาศที่มีความท้าทายสูงจะเป็นแรงกระตุ้นและจูงใจให้นักเรียนมีความมุ่งมั่นและความพยายามในการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น ผู้บริหารจึงมีหน้าที่ในการร่วมมือกับครูในการสร้างบรรยากาศที่มีความท้าทายในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนได้แสดงความสามารถอย่างเต็มตามศักยภาพ และยังพบว่า ความสำเร็จหรือความเป็นเลิศทางวิชาการของสถานศึกษาคือการสร้างบรรยากาศเชิงวิชาการซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Glickman; et al. (1998)ที่ระบุว่าผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการเป็นผู้ที่ต้องแสดงบทบาทกระตุ้นและพัฒนาในด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของสถานศึกษาและสอดคล้องกับงานวิ จัยของอัจฉรา นิยมาภา (2561, หน้า 50-63) ได้ศึกษาวิจัยการพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของสถานศึกษามีตัวชี้วัดสำคัญ คือ การเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลาที่ต้องการ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาตั้งแต่ระดับผู้บริหาร ครู ผู้เรียน และบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ปลูกฝังค่านิยมใฝ่รู้ใฝ่เรียนอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การพัฒนาวิชาชีพครูให้สอดคล้องกับความเชื่อที่ว่าวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากรเป็นการดำเนินงานของผู้บริหารที่ส่งเสริมให้ทุกคนมีคุณธรรมจริยธรรมและเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมให้กับตัวผู้เรียน และการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชน

6) วิษณุ จุลวรรณ (2547, หน้า 102) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความคิดว่าปัจจุบันนี้การศึกษามีความเจริญก้าวหน้า และมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากในทุกๆ ด้าน บุคลากรในโรงเรียนจำเป็นต้องเป็นผู้ใฝ่หาความรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ การนิเทศและการประเมินผลการ

สอนจึงเป็นกระบวนการหนึ่งที่ช่วยเหลือพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน เพื่อส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อันจะนำมาซึ่งการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้มีอำนาจสูงสุดในโรงเรียน จึงต้องแสดงบทบาทในการนิเทศช่วยเหลือและพัฒนาบุคลากรดังกล่าว

7) พงศ์เทพ เขม้นกสิกรรม (2564) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่าครูมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ และด้านการจัดการเรียนการสอน โดยครูที่ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีการรับรู้มากกว่าครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันด้วย

8) ลัดดาวรรณ นัดดาเทพ (2557, หน้า 9-10) กล่าวว่า การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ การควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอน การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ การพัฒนาและสร้างมาตรฐานทางวิชาการและการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับ

9) สุวัตร์ อยู่เจริญ (2552, หน้า 9) ได้สรุปว่า การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ หมายถึง การจัดสภาพการเรียนการสอนทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน รวมทั้งกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ นอกจากนี้ Murphy (1990, p. 87) ได้ศึกษารวบรวมพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการไว้อย่างเป็นระบบและเข้าใจได้ง่าย โดยได้สังเคราะห์จากผลของการวิจัยจากวรรณกรรม เอกสารเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผลการปรับปรุงโรงเรียน การพัฒนาครู และการเปลี่ยนแปลงองค์การ พบว่า ผู้นำทางวิชาการมีพฤติกรรมส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้เชิงวิชาการ โดยการสร้างความคาดหวังและมาตรฐานที่เป็นบวก การปรากฏกายให้เห็นอยู่บ่อยๆ การให้ขวัญกำลังใจแก่ครูและนักเรียน และส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู

10) กัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ (2553, หน้า 24) กล่าวว่า การประเมินผลนักเรียนเป็นการติดตามความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียนอีกวิธีหนึ่ง ซึ่งเป็นภาระหน้าที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ผู้นำทางวิชาการนำมากำหนดยุทธศาสตร์ เพื่อการบริหารจัดการงานวิชาการผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการให้การวัดผลและประเมินผลนักเรียนเป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการประเมินผลการเรียน ต้องศึกษาและทำความเข้าใจระเบียบการวัดผลอย่างลึกซึ้ง และสามารถชี้แจงให้ครูเข้าใจได้มีการกำหนดแนวปฏิบัติในการประเมินผลของสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน จัดหาเอกสารวัสดุและเครื่องมือวัดผล และประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ และมีการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงการเรียนการสอน

11) จริยาภรณ์ พรหมมิ (2559, หน้า 37-38) ได้กล่าวว่า เป้าหมายหมายถึง จุดหมายปลายทางของการดำเนินงาน โดยวัตถุประสงค์ จะมีทั้งที่เป็นวัตถุประสงค์ระยะสั้นและวัตถุประสงค์ระยะยาว เป้าหมายที่ดีควรมีความชัดเจน ควรมีการกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด กำหนดตัววัดผลที่แน่นอน การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดเป้าหมายทางด้านวิชาการของโรงเรียน เพื่อมุ่งเน้น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เป้าหมายมีความสำคัญเพราะเป็นตัวกำหนดทิศทางการทำงานและกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติมีการกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน มีความเป็นไปได้ และสามารถวัดผลและประเมินผลได้

12) มนัส ทวีกัน (2561, หน้า 13) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ หมายถึง การร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ การเรียนรู้และการให้ความสำคัญสูงสุดต่อการ เรียนรู้ เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การสอนกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติของนักเรียนและของครูเพื่อสร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ

13) สิริขวัญ ขวัญเมือง (2566) การมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ต้องมีสมรรถนะในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน การนิเทศการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ ซึ่งเป็นสมรรถนะเฉพาะที่มีความสำคัญในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายในการบริหารจัดการโรงเรียนที่มีเป้าหมายเฉพาะเจาะจงเพื่อพัฒนาการทักษะการเรียน คุณลักษณะ ทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีของนักเรียน ให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ คุณลักษณะอันพึงประสงค์และมีสมรรถนะทางด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีซึ่งมีแตกต่างจากโรงเรียนทั่วไป โดยพฤติกรรมสมรรถนะผู้นำทางวิชาการ เช่น การร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีในโรงเรียน การส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดประเมินผลที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหลักสูตรการศึกษาที่ตรงตามวัตถุประสงค์ของมาตรฐานการและค้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์และเหมาะสมกับความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้เรียน การวางแผนในการนิเทศและการประเมินผลการ จัดการเรียนรู้ โดยร่วมกับข้อมูลการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีให้เหมาะสมกับความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้เรียน และการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้ครูและผู้เรียนได้นำเสนอผลงาน นวัตกรรม ชิ้นงาน สิ่งประดิษฐ์หรือโครงงานของครูและนักเรียนทางวิทยาศาสตร์

14) พิพัฒนพงษ์ วิเศษ (2561, หน้า 12) ได้กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ หมายถึง การดำเนินการเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การสอนกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติของการเรียนของครูสร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการของโรงเรียน

15) ทินกร ภาคนาม (2559) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย การบริหารตามสถานการณ์ คุณลักษณะผู้นำ สมรรถนะการบริหารจัดการ การส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ และ การสร้างบรรยากาศในโรงเรียน รูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ การส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศในโรงเรียน การบริหารตามสถานการณ์ และคุณลักษณะผู้นำ สมรรถนะการบริหารจัดการ คุณลักษณะผู้นำ และการบริหารตามสถานการณ์ สมรรถนะการบริหารจัดการ การส่งเสริมกระบวนการ จัดการเรียนรู้ การบริหารตามสถานการณ์ คุณลักษณะผู้นำ และการสร้างบรรยากาศในโรงเรียน การบริหารตามสถานการณ์ คุณลักษณะผู้นำ สมรรถนะการบริหารจัดการ การส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ และ การสร้างบรรยากาศในโรงเรียน

16) สัมฤทธิ์ ต้นสวรรค์ (2559) ได้กล่าวว่า การพัฒนาภาวะผู้นำ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินกลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์การ รวมถึงผู้บริหารโรงเรียนได้นำความรู้ที่ได้จากการฝึกปฏิบัติการไปประยุกต์ใช้ในโรงเรียนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดแนวคิดเป้าหมายที่ชัดเจน การจัดการความรู้เพื่อการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา จัดการความรู้เพื่อบริหารจัดการหลักสูตรเพื่อการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ระพีพรรณ ร้อยพิลา (2553, หน้า 255-264) จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารทุกคนควรตระหนัก เพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการในโรงเรียน และการตัดสินใจในการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ มีการจัดกิจกรรมด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการ การฝึกปฏิบัติจริง การศึกษาดูงาน และการวัดผลและประเมินผลเป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนได้วิเคราะห์ อภิปราย เสนอความคิดเห็น พร้อมกับแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน มีการสรุปประเด็นสำคัญและนำเสนอรายงานผลของการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนในแต่ละครั้ง ส่งผลให้การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสูงขึ้นในทุกด้าน เห็นได้จากพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน หลังสิ้นสุดระยะปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าระยะก่อนปฏิบัติ ซึ่งการที่ผลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสูงขึ้น เช่นนี้ แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ได้ผ่านกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ได้ตระหนักเห็นคุณค่าและประโยชน์ของการพัฒนาตนเอง รวมถึงนำทักษะและความรู้ที่ ได้รับไปอย่างมีประสิทธิภาพ

17) กาญจนา แสงสารพันธ์ (2562) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้านการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน และด้านการกำหนดทิศทางและนโยบายด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร และด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน

18) เจษฎา กลยนีย์ (2565) ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ประกอบด้วย (1) การบริหารจัดการการเรียนรู้องค์ประกอบหลัก (2) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาองค์ประกอบหลัก (3) การนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาองค์ประกอบหลัก (4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้และ (5) การจัดหาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน พัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

19) Supovitz and Poglinco (2001, p. 211) ได้ให้ความเห็นว่าการประเมินโดยอาศัยเกณฑ์มาตรฐาน (Standards-based assessment) รวมทั้งการสอนอิงเกณฑ์ประเมินใหม่ที่ตรงสอดคล้องกับมาตรฐานและหลักสูตรแกนกลาง และการประเมินที่มีการสะท้อนความเห็นต่อครูและนักเรียนจะทำให้ทราบถึงระดับทักษะของนักเรียนเมื่อเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานในการประเมินนั้น ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการเลือกเครื่องมือที่ใช้ทำการประเมินตามแนวทางที่กำหนด ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับการแจกแบบประเมิน การให้คะแนน การรายงานผล และการใช้ข้อมูลการประเมินอย่างเหมาะสม และถือว่าเป็นส่วนสำคัญยิ่งต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนที่สูงขึ้น (Bartell, 1990, p. 114; Cotton, 2000, p. 118; Johnson & Asra,1999, p. 214; Short & Spencer, 1990, p. 121) อย่างไรก็ตาม Debevoise (1984, p. 222; Wildy & Dimmock, 1993, p. 213) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความหมายรวมอยู่ในแวดวงของการกระทำของผู้บริหารโรงเรียนหรือที่มอบหมายให้ผู้อื่นกระทำเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางการเรียนรู้ของนักเรียน อันประกอบด้วยภารกิจต่าง ๆ คือ การจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้การสนับสนุนและจัดหาทรัพยากรและสิ่งของจำเป็นเพอให้ครูประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานในห้องเรียน (Goddard et al., 2000, p. 98; Hoy & Sabo,1998, p. 88; Hoy et al., 1991, p. 87) ตลอดจนมีการจัดทรัพยากรที่มีสอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตรที่กำหนด (Murphy, 1990, p. 45) สอดคล้องกับแนวคิดของเว็บเบอร์ที่กล่าวว่า การบริหารหลักสูตรและการสอนต้องสอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียน ความรู้ความสามารถของผู้นำทางวิชาการเกี่ยวกับการปฏิบัติทางวิชาการและการนิเทศการปฏิบัติในห้องเรียน ทำให้ครูได้รับการจัดทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้โอกาสนักเรียนประสบผลสำเร็จได้ ผู้นำช่วยครูใช้งานวิจัยเพื่อการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด และใช้งานวิจัยเพื่อกลยุทธ์ทางวิชาการให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายเพื่อผลการเรียนของนักเรียน

20) Johnson &Asra, 1999, p. 59; Short & Spencer, 1990, p. 224) นอกจากนี้ Alig-Mielcarek and Hoy (2005) ยังได้ระบุพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการในการส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพครูโดย (1) ส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์นักเรียนให้มากขึ้น โดยอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูล (2) ให้โอกาสในการพัฒนาวิชาชีพครูที่สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน (3) จัดให้มีกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติการสอนที่ดีที่สุด (4) วางแผนการพัฒนาวิชาชีพครูที่จำเป็น

ต่อครูและที่ครูต้องการส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาวิชาชีพของครูเป็นรายบุคคล (5) วางแผนร่วมกับครูในการจัดอบรมการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียน (6) จัดหาวัสดุอุปกรณ์และแหล่งความรู้ทางวิชาชีพให้แก่ครู (7) จัดตารางเวลาการฝึกอบรมภายในเพื่อให้เกิดความร่วมมือในหมู่ครู นอกจากนี้ สมพงษ์ สิงหะพล (2547) ได้สังเคราะห์งานที่เกี่ยวกับพฤติกรรมทางด้านวิชาการและได้เสนอพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการด้านการส่งเสริมพัฒนาครูทางวิชาชีพดังนี้ (1) สร้างโอกาสและอำนวยความสะดวกให้ครูปฏิบัติงานร่วมกันวางแผนร่วมกันและปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน (2) สร้างกลไกการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนการสอนของครู (3) สร้างความคาดหวังและเปิดโอกาสให้ครูได้รับพัฒนาและก้าวหน้าทางวิชาชีพอยู่ตลอดเวลา (4) จัดระบบส่งเสริมขวัญกำลังใจให้ครูที่มีผลงานพัฒนาวิชาชีพเป็นที่ประจักษ์ (5) นิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลของครูเป็นประจำสม่ำเสมอและนำมาเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูปงานของครู (6) มุ่งส่งเสริมพัฒนาครูให้มีความเป็นเลิศในการสอน (Teaching excellence) และเป็นครูมืออาชีพ (Professional teacher) 7) สร้างความเป็นผู้นำทางด้านวิชาการแก่ครูและจัดโอกาสให้ครูเกิดความต้องการพัฒนาตนเอง (Self-development) 8) กระตุ้นส่งเสริม ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาการทางด้านการสอนของครูและกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานครู

21) Hoy and Hoy (2006) กล่าวว่า ในการทดสอบเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและความถนัดเป็นการวัดความก้าวหน้าของนักเรียนด้านความสามารถ ซึ่งอาจวัดในช่วงเวลาสั้นๆ และเป็นการทำนายแนวโน้มการเรียนรู้ของนักเรียนในอนาคต O'Donell and white (2005; Bossert, 1998;Marsh, 1997; McEwan, 1998; Yates, 1996; Lashway, 2002; Leithwood, Jantzi &Steinbach, 1999, p. 225) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional leadership) หมายถึง ความใส่ใจอย่างมากของผู้บริหารสถานศึกษาต่อพฤติกรรมของครูที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกิจกรรมที่มีผลต่อความก้าวหน้าของนักเรียน กล่าวคือมุ่งเน้นที่พฤติกรรมของครู ซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน ดังนั้น

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อดำเนินการให้นักเรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตำแหน่งที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดความร่วมมืออย่างมากจากครู ซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียนอีกทางหนึ่งด้วย

22) Gray and Thomas (1987, p. 74) กล่าวว่า ในโรงเรียนที่คณะครูเห็นความสำคัญด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมักจะจัดให้มีการติดตามอย่างใกล้ชิด โดยดูคะแนนการทดสอบ รายงานระดับผลการเรียน รวมทั้งวิธีการอื่น ๆ การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนสังเกตได้จากการปฏิบัติ ดังนี้

(1) ให้นักเรียนมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย (2) กำกับดูแลการเรียนของนักเรียน โดยการสังเกตอย่างไม่เป็นทางการ และติดตามดูแลนักเรียนโดยตรง (3) การพัฒนาและใช้

วิธีการอย่างง่าย ๆ จากการทำงานประจำ การรวบรวม การสรุป และรายงานข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในลักษณะที่มีความสัมพันธ์กับจุดประสงค์ของการเรียนรู้ (4) สำรวจนักเรียนที่เรียนอ่อนทั้งรายบุคคลและเป็นกลุ่ม โดยดูจากข้อมูลและคะแนนในห้องเรียน รวมทั้งระดับผลการเรียน เพื่อช่วยเหลือให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนโดยใช้เวลานอกเหนือจากเวลาเรียนในห้องเรียน (5) ใช้ผลที่ได้จากการประเมินความต้องการของครูในการประเมินวิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพของครู (6) ให้ผู้ปกครองช่วยตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียน จะช่วยให้ผู้ปริหารได้ทราบข้อมูลเพื่อใช้ในการพัฒนาหรือช่วยเหลือนักเรียนได้ตรงตามความต้องการและศักยภาพของนักเรียนแต่ละคน ซึ่งจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่อไป

23) เมอร์ฟี่ (Murphy, 1990) จำแนกมิตินี้ ออกเป็นบทบาทหรือพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่สำคัญ 2 บทบาท คือ กำหนดกรอบเป้าหมายของโรงเรียนและสื่อสาร เป้าหมายของโรงเรียน การกำหนดกรอบเป้าหมายของโรงเรียนเป็นการกำหนดเป้าหมายที่เน้นไปที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสำหรับนักเรียนทุกคน การรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนของนักเรียนในอดีตและปัจจุบันและรวมทั้งความรับผิดชอบของครูเพื่อบรรลุเป้าหมาย การสื่อสารเป้าหมายอย่างสม่ำเสมอทั้งทางการและไม่เป็นทางการให้กับนักเรียน ผู้ปกครองและครู โดยเน้นที่ความสำคัญในประเด็นเป้าหมายของโรงเรียนนำทาง ชี้แนะกิจกรรมของโรงเรียน มิติที่ 1 การจัดการหน้าที่ในการผลิตทางการศึกษาของโรงเรียนเป็นมิติที่ 2 มิตินี้เน้นพฤติกรรมการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียน ผู้นำทางด้านการเรียนการสอนทำหน้าที่ในการส่งเสริมคุณภาพ การสอนโดยการจัดประชุมทางวิชาการให้กับครูและการประเมินผล การเยี่ยมชั้นเรียน การจัดให้คำแนะนำเป็นเฉพาะและให้ข้อมูลป้อนกลับในกระบวนการสอนและการเรียนรู้และกำหนดงานมอบหมายของครูให้ได้ประโยชน์สูงสุดของ การเรียนของนักเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจัดสรรเวลาเรียน และพิทักษ์เวลาเรียนด้วยนโยบายและระเบียบปฏิบัติ ผู้บริหารโรงเรียนทำงานร่วมกับครูในการประสานงานหลักสูตร โดยเป้าหมายของโรงเรียนและวัตถุประสงค์กับมาตรฐานการศึกษาชาติ การประเมินผลและหลักสูตรระดับเขต การศึกษามีความเป็นไปในทิศทางเดียวกันผู้นำทางวิชาการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนเป็นระยะ รูปแบบผู้นำทางวิชาการใช้ข้อมูลในการประเมินอย่างไรในการกำหนดเป้าหมายและประเมินการเรียนการสอน (Murphy, 1990) มิติที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ กล่าวถึงพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อบรรทัดฐานความเชื่อและทัศนคติของครู นักเรียนและผู้ปกครองนักเรียนของโรงเรียน (Murphy, 1990) มิติด้านนี้ เกี่ยวข้องโดยตรงกับกระบวนการสอนและการเรียนรู้ในชั้นเรียนและมิติที่ 4 การพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนการ ทำงาน มิตินี้แสดงถึงผู้นำทางวิชาการจะสร้างโครงสร้างองค์การและกระบวนการอย่างไรในการสนับสนุนกระบวนการสอนและการเรียนรู้ ผู้บริหารโรงเรียนสร้างสภาวะแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบ จัดโอกาสต่าง ๆ เพื่อการมีส่วนร่วมของนักเรียนที่มีความสำคัญ การพัฒนาความร่วมมือของครูและความเหนียวแน่น

ของกลุ่ม การจัดหาทรัพยากรภายนอกและภายใน สนับสนุนเป้าหมายของโรงเรียนและเชื่อมโยงระหว่างบ้านและโรงเรียน กรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของเมอร์ฟี่ (Murphy, 1990)

24) Glickman (1990) ได้เสนอองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นองค์ประกอบที่มีรากฐานมาจากการนิเทศการสอน ซึ่งเป็นบทบาทโดยตรงของผู้บริหารโรงเรียนในการปรับปรุงการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประกอบด้วย 3 ด้านใหญ่ คือ ด้านองค์ความรู้พื้นฐาน ด้านภาระหน้าที่ และด้านทักษะที่จำเป็น โดยด้านองค์ความรู้พื้นฐาน (Knowledge base) นั้นผู้นำทางวิชาการต้องมีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งหมายถึง ความรู้ของผู้บริหารโรงเรียนในการที่จะพัฒนาหลักสูตรให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งจะต้องประกอบด้วยความรู้เกี่ยวกับรูปแบบของหลักสูตร (Format) ความรู้เกี่ยวกับข้อมูลของการพัฒนา (Sources of development) ได้แก่ ความแตกต่างระหว่างการพัฒนาหลักสูตรระดับโรงเรียนและการพัฒนาในระดับจังหวัด ความรู้เกี่ยวกับระดับของการพัฒนาหลักสูตร (Levels of involvement) ในด้านภาระหน้าที่ของผู้นำทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรนั้น เกิดจากสภาพของการจัดการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้บทบาทของผู้นำทางวิชาการกลายเป็นบทบาทที่สำคัญมากขึ้นเนื่องจากประสิทธิผลของการศึกษาเป็นประเด็นที่ซับซ้อน ผู้นำทางวิชาการจึงต้องเป็นผู้ที่ทำงานร่วมกับครูเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในชั้นเรียน ดังนั้น ผู้นำทางวิชาการจึงต้องมีภาระหน้าที่ในการพัฒนาหลักสูตร โดยการทำงานร่วมกับครูเพื่อจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ

25) Yates (2000, p. 211) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับผลของโครงการเริ่มสอนอ่าน โดยใช้แบบสอบถามการบริหารจัดการทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่ใช้ในการดำเนินการตามโครงการมีค่าสหสัมพันธ์สูงมากกับผลของโครงการเริ่มสอนอ่าน และนอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องกำกับและติดตามโครงการสอนอ่านให้เกิดประสิทธิผลทุกระดับชั้น กำกับและติดตามการสอนวิชาคณิตศาสตร์ให้เต็มศักยภาพของนักเรียน (Oklahoma,2007, p. 9; Irving, 2007, p. 59; La Porte, 2007, p. 331; Summerset, 2002, p. 225; Arkansas, 2007,p. 9; Monona Grove, 2007, p. 33; Pendleton, 2007, p. 212) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเน้นให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายด้านการอ่านและคณิตศาสตร์ โดยที่มีความเชื่อว่านักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ โดยไม่ต้องคำนึงถึงองค์ประกอบภายนอกการควบคุม สถานศึกษาจึงตั้งความคาดหวังด้านวิชาการไว้สูงสำหรับนักเรียนทุกคน พัฒนาให้ครูมีระดับผลการสอนที่ดี ในด้านพื้นฐานการอ่านและด้านทักษะคณิตศาสตร์ และให้เวลาแก่นักเรียนเพื่อเรียนรู้การอ่านและคณิตศาสตร์มากขึ้น (Brookover & Lezotte, 1979, p. 311)

26) Leithwood (2006, p. 99) ยังได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน (Monitoring student progress) อยู่เสมอ และต้อง

ตรวจสอบคุณภาพการเตรียมนักเรียนผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล จะต้องมีวิธีการหลากหลายในการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียน และต้องทำการประเมินเป็นประจำ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความสามารถในการทบทวนผล และใช้ผลนั้นช่วยครู นักเรียน และผู้ปกครองในการพัฒนากลยุทธ์เพื่อปรับปรุงผลการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถจะตีความการประเมินในโรงเรียนได้ทุกครั้ง แต่ก็ควรระบุให้ชัดเจนว่ามีความคาดหวังที่จะให้มีการทดสอบ การตีความ คาดหวังที่จะให้มีการกำกับติดตามกระบวนการทั้งหมดการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (Monitoring student progress) ผู้บริหารควรจะใช้ผลจากคะแนนทดสอบในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การประเมินหลักสูตรการประเมินด้านการสอนและการวัดผลความก้าวหน้าตามเป้าหมายของโรงเรียน (Hollinger & Murphy, 1985, pp. 222-223) สอดคล้องกับหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 เป็นกระบวนการตรวจสอบผลการเรียนรู้ และพัฒนาการด้านต่างๆ ของผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดของหลักสูตร นำผลไปปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้และใช้เป็นข้อมูลสาหรับการตัดสินผลการเรียน สถานศึกษาต้องดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีกระบวนการจัดการที่เป็นระบบและกระบวนการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ เพื่อให้ผลการประเมินถูกต้องตามสภาพความรู้ความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน ถูกต้องตามหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ รวมทั้งสามารถรองรับการประเมินภายในและการประเมินภายนอกตามระบบประกันคุณภาพการศึกษาได้ สถานศึกษาจึงควรกำหนดหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไว้ดังนี้

(1) สถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบการประเมินผลการเรียนของผู้เรียนโดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม

(2) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ต้องสอดคล้องและครอบคลุมมาตรฐานการเรียนรู้ตัวชี้วัดตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่กำหนดในหลักสูตร จัดให้มีการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตลอดจนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

(3) การประเมินผู้เรียนพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม และการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา

(4) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการเรียนการสอนต้องดำเนินการด้วยเทคนิควิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถวัดและประเมินผู้เรียนได้อย่างรอบด้าน ทั้งด้านความรู้ ความคิด กระบวนการ พฤติกรรมและเจตคติ เหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัดธรรมชาติวิชาและระดับชั้นของผู้เรียน โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานความเที่ยงตรง ยุติธรรมและเชื่อถือได้

(5) การประเมินผลการเรียน มีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงพัฒนาผู้เรียน พัฒนาการจัดการเรียนและตัดสินผลการเรียน

(6) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตรวจสอบผลการประเมินผลการเรียนรู้

(7) ให้มีการเทียบโอนผลการเรียนระหว่างสถานศึกษาและรูปแบบการศึกษาต่างๆ

(8) ให้สถานศึกษาจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาเพื่อเป็นหลักฐานการประเมินผลการเรียนรายงานผลการเรียน แสดงวุฒิการศึกษาและรับรองผลการเรียนของผู้เรียน โดยมีรูปแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ได้แก่ การประเมินผลระหว่างเรียนเป็นการดำเนินการในระดับชั้นเรียน จุดหมายสำคัญเพื่อมุ่งหาคำตอบว่านักเรียนมีพัฒนาการและความก้าวหน้าในการเรียนรู้เพียงใด นักเรียนคนใดต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุง แก้ไขด้านใดบ้าง ดังนั้น ครูผู้สอนจึงต้องมีการวัดประเมินความรู้ ความก้าวหน้าของนักเรียนตามแผนการเรียนรู้ที่กำหนดเป็นระยะ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นเพื่อให้ครูได้นำไปใช้ในท้ายแผนการจัดการเรียนรู้ทุกแผนได้จัดทำแบบประเมินไว้ครูผู้สอนสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการประเมินความรู้ความสามารถของนักเรียนหรือประเมินทักษะการปฏิบัติงานตามสภาพจริงของนักเรียนได้ ครูต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอและครูสามารถใช้เทคนิคการประเมินอื่นๆ เพิ่มเติม อาทิ การซักถาม การสัมภาษณ์การสังเกต การตรวจการบ้าน ตรวจผลงาน ตรวจแฟ้มสะสมงาน การทดสอบ เป็นต้น

ทั้งนี้วิธีการประเมินอาจให้นักเรียนประเมินตนเอง ครูเป็นผู้ประเมิน เพื่อนนักเรียนประเมินหรือผู้ปกครองร่วมประเมินก็ได้ การประเมินผลในระดับชั้นเรียนจะทำ ให้ครูทราบว่านักเรียนคนไหนเก่งหรืออ่อนในสมรรถภาพใด กลุ่มสาระการเรียนรู้ใดจะต้องได้รับการช่วยเหลือในเรื่องใด ครูต้องแก้ไขข้อบกพร่องหรือส่งเสริมนักเรียนด้วยวิธีการต่างๆ ตามความเหมาะสม เช่น 1) การสอนซ่อมเสริมการให้ฝึกทักษะเพิ่มเติมหรือร่วมมือกับผู้ปกครองในการแก้ไขช่วยเหลือร่วมกับครู 2) การวัดประเมินผลเพื่อตัดสินผลการเรียน การวัดประเมินผลเพื่อตัดสินผลการเรียนเป็นการดำเนินการในระดับโรงเรียนตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดไว้ เพื่อตัดสินผล การเรียนเป็นรายปี รายภาค การประเมินผลตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ การอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ผลจากการวัดประเมินผลนี้โรงเรียนสามารถนำไปใช้เป็นฐานในการพัฒนาการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียนให้ได้ตามมาตรฐานการเรียนรู้ รวมทั้งนำผลการวัดประเมินไปพิจารณาตัดสินการเลื่อนชั้น กรณีที่นักเรียนไม่ผ่านการเรียนรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดโรงเรียนต้องจัดให้มีการสอนซ่อมเสริมและจัดให้มีการประเมินผลการเรียนรู้ด้วย

สรุปได้ว่าการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน หมายถึง การตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างใกล้ชิดและนำผลคะแนนทดสอบไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนในด้านการประเมินด้านการสอน การประเมินหลักสูตร และการวางแผนพัฒนาผู้เรียน

27) Marsh (1997, p. 116) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรใส่ใจกับการพัฒนาสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบโดยให้นักเรียนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง เสริมสร้างความร่วมมือและการอยู่ร่วมกันด้วยดีของครู พยายามเชื่อมโยงแหล่งทรัพยากรภายนอกกับสถานศึกษาและระหว่างบ้านกับสถานศึกษา

28) La Porte (2007; Okohama, 2007; Hoy & Hoy,2003, pp. 112-135) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการว่า มีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการเน้นงานด้านวิชาการเป็นเรื่องสำคัญที่สุด การสื่อสารให้เป็นที่เข้าใจถึงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนความรับผิดชอบการพัฒนาบรรยากาศของสถานศึกษาและ การพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง Arkansas (2007, p. 49) ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 5 ด้าน ได้แก่ (1) การพัฒนาวิสัยทัศน์ (2) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (3) การพัฒนาผู้เรียน (4) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (5) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ Jazzar and Algozzine (2007, p. 25) ได้กล่าวถึงมาตรฐานของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย (1) ด้านวิสัยทัศน์ (2) ด้านวัฒนธรรมโรงเรียน หลักสูตรการสอน การช่วยการเรียนรู้ของนักเรียน และความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู (3) ด้านความปลอดภัย ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ (4) ด้านความร่วมมือกับกับผู้ปกครอง (5) ด้านคุณธรรม ยุติธรรม จริยธรรม และ (6) ด้านการเมืองการปกครองและสังคม และ Smith (2009) ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 7 ด้าน ดังนี้คือ (1) การพัฒนาวิสัยทัศน์ (2) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (3) การพัฒนาผู้เรียน (4) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (5) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ (6) การใช้เทคโนโลยีและข้อมูลที่หลากหลายในการพัฒนา และ (7) การเสริมสร้างความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้อง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544, หน้า 48) ได้กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ (Instructionalleadership) โดยเน้นความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง 2) ความเป็นผู้นำในการริเริ่มการใช้นวัตกรรมการเรียนการสอน 3) ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้ 4) มีศักยภาพในการพึ่งตนเองในการพัฒนางานวิชาการ และ 5) มีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาปรับใช้ตลอดเวลา และสิร์รานี วสุภัทร (2551, หน้า 28-29) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 7 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การอำนวยความสะดวกในการพัฒนาวิสัยทัศน์ 2) การนิเทศและติดตามการนำหลักสูตรไปใช้ 3) การสร้างความมั่นใจในกฎเกณฑ์การประเมินผล 4) การใช้เทคโนโลยีและข้อมูลที่หลากหลายในการพัฒนา 5) การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน 6) การสร้างและพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำของบุคลาการ และ 7) การเสริมสร้างความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการดังที่ได้นำเสนอรายละเอียดไว้แล้ว

ข้างต้นก่อนหน้านี้ ซึ่งนักวิจัยได้ให้แนวคิดรายละเอียดปลีกย่อยมากน้อยต่างกันไป รวมทั้งให้ข้อเสนอเกี่ยวกับบทบาทและพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำทางวิชาการที่สอดคล้องคล้ายคลึงกัน เหมือนกัน แนวความคิดเหล่านี้เป็นภาพกว้างเป็นลักษณะพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ ผู้วิจัยถือว่าเหล่านี้คือข้อมูลที่จะนำมาร่างและพัฒนาเป็นตัวบ่งชี้ต่อไป เมื่อพิจารณาข้อมูลจากเอกสารตามที่กล่าวมานี้แล้วผู้วิจัยได้จัดกลุ่มพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการเป็น 5 กลุ่มใหญ่ ซึ่งเรียกชื่อของกลุ่มใหญ่นี้ว่าเป็นองค์ประกอบหลัก และผู้วิจัยจัดกลุ่มพฤติกรรมที่มีลักษณะคล้ายกันและเป็นส่วนย่อยขององค์ประกอบหลักซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า องค์ประกอบย่อยได้จำนวน 18 องค์ประกอบย่อย และพฤติกรรมที่สามารถสังเกตเห็นได้ในแต่ละองค์ประกอบย่อย เป็นตัวแปรประกอบหรือเรียกว่าตัวบ่งชี้ ดังจะนำเสนอเป็นตารางสังเคราะห์ต่อไปจากการศึกษานิยาม หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานงานวิจัย เพื่อการวิเคราะห์กำหนดองค์ประกอบหลักของสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวมีความหมายเดียวกันแต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน เพื่อให้องค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายตรงกันแต่เรียกชื่อต่างกันที่เป็นกลาง (Neutral) ที่สะท้อนให้เห็นความหมายเดียวกันและครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อต่างกัน ดังนี้

(1) การกำหนดทิศทางและนโยบาย มีคำที่มีความหมายเดียวกันคือ การกำหนดพันธกิจของโรงเรียน การสร้างพันธกิจและเป้าหมาย การกำหนดเป้าหมายร่วมกันและสร้างความเข้าใจกับเป้าหมาย กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนและสื่อสารให้เป็นที่เข้าใจถึงเป้าหมายที่ใช้ร่วมกัน สื่อสารสร้างความเข้าใจกับนักเรียนและครูเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การมุ่งเน้นเป้าประสงค์ การสร้างเป้าหมายร่วม

(2) การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน มีคำที่มีความหมายเดียวกันคือ การบริหารหลักสูตรและการสอน การกำกับการสอน สร้างและพัฒนาหลักสูตรการวัดผลและการสอน

(3) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ มีคำที่มีความหมายเดียวกันคือ สร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอน ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นบวก การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ การพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนงานการเรียนการสอน

(4) การพัฒนาครูและบุคลากร มีคำที่มีความหมายเดียวกันคือ การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน

(5) การพัฒนาคุณภาพนักเรียน มีคำที่มีความหมายเดียวกันคือ การพัฒนาผู้เรียนการติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน การสร้างการเรียนรู้ของผู้เรียน การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การปรับปรุงการเรียนของนักเรียน การเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

(6) การสร้างความร่วมมือกับผู้ที่เกี่ยวข้อง มีคำที่มีความหมายเดียวกันคือ การส่งเสริมความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้อง การเสริมสร้างความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้อง

(7) การใช้เทคโนโลยีและข้อมูลที่หลากหลายในการพัฒนา มีคำที่มีความหมายเดียวกันคือ ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้

29) Irving (2007) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 5 ด้าน ได้แก่ (1) การพัฒนาวิสัยทัศน์ (2) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (3) การพัฒนาผู้เรียน (4) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 6) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับ Pendleton (2007, p. 33) และ Monona (2007, p. 162) ที่ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารไว้ว่าเป็นพฤติกรรมและกระบวนการของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับประเด็นสำคัญ ได้แก่ (1) การพัฒนาวิสัยทัศน์ (2) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (3) การพัฒนาผู้เรียน (4) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และ (5) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้

30) Cotton and Sarvad (1983) สรุปว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลมักมีพฤติกรรมดังต่อไปนี้ 1) สื่อสารกับผู้ร่วมงานทุกคนอย่างชัดเจนว่าผู้บริหารตั้งความหวังไว้สูง 2) สื่อสารเกี่ยวกับความคาดหวังสูง โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอน และ 3) สังเกตการณ์สอนตามห้องเรียนบ่อย ๆ

31) Smith (2009) ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 7 ด้าน ดังนี้คือ (1) การพัฒนาวิสัยทัศน์ (2) การบริหารหลักสูตรและ การจัดการเรียนรู้ (3) การพัฒนาผู้เรียน (4) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (5) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ (6) การใช้เทคโนโลยีและข้อมูลที่หลากหลายในการพัฒนา และ (7) การเสริมสร้างความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้อง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544, หน้า 48) ได้กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ (Instructional leadership) โดยเน้นความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 5 องค์ประกอบ คือ (1) การมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง (2) ความเป็นผู้นำในการริเริ่มการใช้นวัตกรรมการเรียนการสอน (3) ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารม ใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้ (4) มีศักยภาพในการพึ่งตนเองในการพัฒนางานวิชาการ และ (5) มีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาปรับใช้ตลอดเวลา และสิร์รานี วสุภัทร (2551, หน้า 28-29) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 7 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) การอำนวยความสะดวกในการพัฒนาวิสัยทัศน์ (2) การนิเทศและติดตามการนำหลักสูตรไปใช้ (3) การสร้างความมั่น ใจในกฎเกณฑ์การประเมินผล (4) การใช้เทคโนโลยีและข้อมูลที่หลากหลายในการพัฒนา (5) การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน (6) การสร้างและพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำของบุคลาการ และ (7) การเสริมสร้างความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องบทบาทหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการ

(Instructional leadership) ได้รับความสนใจอย่างมากขึ้นในช่วงทศวรรษ 1980 เป็นต้นมา โดยได้ระบุหน้าที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาว่าต้องรับผิดชอบดูแลการเรียนรู้ของนักเรียนไว้เป็นประการแรก แต่นักการศึกษายังหานิยามที่ชัดเจนร่วมกันไม่ได้สำหรับคำว่า “Instructional leadership” และต่อมาในช่วงทศวรรษ 1990 สังคมเริ่มเห็นความสำคัญเกี่ยวกับมาตรฐานของความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ (Standards-based accountability) โดยสถาบันผู้นำทางการศึกษาของสหรัฐอเมริกา หรือ The institute for educational leadership ได้ระบุความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มเติมจากการบริหารงานประจำที่เคยปฏิบัติปกติ เช่น จะต้องเป็นผู้นำการเรียนรู้ของนักเรียน มีความรอบรู้ทั้งเนื้อหาสาระทางวิชาการและเทคนิควิธีสอน มีการทำงานร่วมกับคณะครูในการเสริมสร้างทักษะที่เข้มแข็งให้แก่ครู มีความสามารถในการประสานความร่วมมือของทุกฝ่ายตั้งแต่นักเรียน ครู ผู้ปกครอง หน่วยงานภาครัฐและธุรกิจเอกชน เป็นต้น เข้ามามีส่วนร่วมในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะด้านภาวะผู้นำสูง สามารถใช้อำนาจหน้าที่ในการกำหนดยุทธศาสตร์ได้อย่างชาญฉลาดและเกิดผลสำเร็จ นอกจากนิยามดังที่กล่าวมาแล้วได้ถูกขยายเพิ่มเติมว่าอะไรก็ตามที่ผู้นำต้องทำเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงด้านการเรียนการสอน มีการระบุถึงปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของการเป็นผู้นำทางวิชาการ เช่น การมีวิสัยทัศน์ที่ดีด้านการเรียนการสอน การมีเกณฑ์มาตรฐานที่เข้มงวด การใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning communication) เป็นต้น ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงออกด้วยพฤติกรรมต่อประเด็นดังกล่าวอย่างชัดเจน กล่าวคือ ต้องรับผิดชอบผลของการเรียนการสอนในชั้นเรียนอย่างเต็มที่ (Supovitz & Poglinco, 2001; Alig-Mielcark, 2003, p. 92) ได้เสนอว่าภาวะผู้นำทางวิชาการมีความเกี่ยวข้องกับจิตลักษณะ (Traits)พฤติกรรม (Behaviors) และกระบวนการ (Process) ที่บุคคลต้องการและผู้บริหารสถานศึกษาใช้เพื่อมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในขณะเดียวกัน DuFour (2002, p. 22) ได้ระบุว่าเมื่อมีการนำเกณฑ์มาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษามาประเมินส่งผลให้บทบาทของผู้นำทางวิชาการที่เคยนิเทศการสอนของครูต้องปรับเปลี่ยนไปเป็นการเอาใจใส่ต่อการเรียนรู้ของนักเรียนมากขึ้น ด้วยเหตุนี้จึงมีคำที่คล้ายคลึงกันกันอยู่หลายคำ เช่น ภาวะผู้นำทางวิชาการหรือภาวะผู้นำ ด้านการเรียนการสอน (Instructional leadership) ภาวะผู้นำทางการศึกษา (Educational leadership) ภาวะผู้นำการเรียนรู้ (Learning leader) หรือภาวะผู้นำสถานศึกษา (School leadership) จากนิยามดังกล่าว จะเห็นว่าภาวะผู้นำทางวิชาการมีองค์ประกอบความเกี่ยวข้องกับ จิตลักษณะ (Traits) พฤติกรรม (Behaviors) และกระบวนการ (Process) ที่บุคคลต้องการและผู้บริหารสถานศึกษาใช้เพื่อมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา มีนักวิชาการหลายท่านได้กำหนดองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ ซึ่งผู้วิจัยใช้ในการสังเคราะห์เพื่อนำมากำหนดเป็นองค์ประกอบหลักสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีดังนี้

32) Pendleton (2007, p. 33) และ Monona (2007, p. 162) ที่ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารไว้ว่าเป็นพฤติกรรมและกระบวนการของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับประเด็นสำคัญ ได้แก่ (1) การพัฒนาวิสัยทัศน์ (2) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (3) การพัฒนาผู้เรียน (4) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และ (5) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ นอกจากนี้ La Porte (2007; Okohama, 2007; Hoy & Hoy,2003, pp. 112-135) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการว่า มีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการเน้นงานด้านวิชาการเป็นเรื่องสำคัญที่สุด การสื่อสารให้เป็นที่เข้าใจถึงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ความรับผิดชอบ การพัฒนาบรรยากาศของสถานศึกษา และการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น ผู้นำทางวิชาการต้องเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุผลตามมาตรฐานทางวิชาการที่กำหนด โดยมีพันธกิจเกี่ยวกับการเพิ่มพูนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยผู้บริหารโรงเรียนต้องวิเคราะห์ข้อมูลทางการศึกษา เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

33) Monona (2007, p. 162) ที่ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารไว้ว่าเป็นพฤติกรรมและกระบวนการของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับประเด็นสำคัญ ได้แก่ (1) การพัฒนาวิสัยทัศน์ (2) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (3) การพัฒนาผู้เรียน (4) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และ (5) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้

34) Oklahoma, 2007, p. 9; Irving, 2007, p. 59; La Porte, 2007, p. 331; Summerset, 2002, p. 225; Arkansas, 2007, p. 9; Monona Grove, 2007, p. 33; Pendleton, 2007, p. 212; Murphy, 1990, p. 45) กล่าวว่า การจัดทำกรอบเป้าหมายของโรงเรียนคือการกำหนดเป้าหมายที่เน้นผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนทุกคน สอดคล้องกับ Alig-Mielcarek and Hoy (2005) ได้ทำการศึกษาวิจัยวิเคราะห์ตามหลักทฤษฎีและที่ปรากฏเกี่ยวกับธรรมชาติ ความหมายและอิทธิพลของภาวะผู้นำทางวิชาการ

มีข้อสรุปจากการวิจัยว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหน้าที่สำคัญ แต่ภาวะผู้นำทางวิชาการเพียงอย่างเดียวคงไม่สามารถช่วยให้มีผลสัมฤทธิ์ในระดับสูงได้ ความจริงแล้วบทบาทนี้มีผลทางอ้อมที่ได้ผลตรงนั้นเกิดจากการมุ่งเน้นทางวิชาการของโรงเรียน รูปแบบและการวัดผลภาวะผู้นำทางวิชาการที่พัฒนาขึ้นในงานวิจัยนี้ได้จากการศึกษาวรรณกรรมที่สำคัญและช่วยให้นักวิจัยคนอื่น ๆ มีเครื่องมือที่เชื่อถือได้ เป็นที่สงสัยกันว่าความเข้าใจเรื่องการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในบริบทของโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จได้ดีกว่าที่มีบริบทเหมาะสมเพื่อการใช้ภาวะผู้นำ ผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นผู้มีประสิทธิผลในการเพิ่มพูนผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ถ้าหากว่าพวกเขาเหล่านั้นหันไปใส่ใจกับการพัฒนาบรรยากาศของโรงเรียนโดยมุ่งเน้นทางวิชาการให้มาก สร้างเป้าหมายร่วมกันกับครู จัดให้มีการสะท้อนความคิดเห็นต่อครูเกี่ยวกับความก้าวหน้าของนักเรียน ฟัง

เสียงของครู และจัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพครูในเรื่องที่เกี่ยวข้องกัน ส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์นักเรียนให้มากขึ้น โดยอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลและส่งเสริมความร่วมมือและความไว้เนื้อเชื่อใจระหว่างครู ผู้ปกครอง และนักเรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นส่วนหนึ่งของหลักการของผู้บริหารโรงเรียนที่จะใช้พัฒนาบริบทของโรงเรียนให้ครูและนักเรียนประสบความสำเร็จได้

35) Arkansas (2007, p. 49) ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 5 ด้านได้แก่ (1) การพัฒนาวิสัยทัศน์ (2) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (3) การพัฒนาผู้เรียน (4) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (5) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ Jazzar and Algozzine (2007, p. 25) ได้กล่าวถึงมาตรฐานของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย (1) ด้านวิสัยทัศน์ (2) ด้านวัฒนธรรมโรงเรียน หลักสูตรการสอน การช่วยการเรียนรู้ของนักเรียน และความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู (3) ด้านความปลอดภัย ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ (4) ด้านความร่วมมือกับกับผู้ปกครอง (5) ด้านคุณธรรม ยุติธรรม จริยธรรม และ (6) ด้านการเมืองการปกครองและสังคม และ Smith (2009) ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 7 ด้าน ดังนี้คือ (1) การพัฒนาวิสัยทัศน์ (2) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (3) การพัฒนาผู้เรียน (4) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (5) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ (6) การใช้เทคโนโลยีและข้อมูลที่หลากหลายในการพัฒนา และ (7) การเสริมสร้างความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้อง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544, หน้า 48) ได้กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกผู้บริหาสถานศึกษาต้นแบบเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ (Instructional leadership) โดยเน้นความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 5 องค์ประกอบ คือ (1) การมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง (2) ความเป็นผู้นำในการริเริ่มการใช้นวัตกรรมการเรียนการสอน (3) ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้ (4) มีศักยภาพในการพึ่งตนเองในการพัฒนางานวิชาการ และ (5) มีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาปรับใช้ตลอดเวลา และสิร์รานี วสุภัทร (2551, หน้า 28-29) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 7 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) การอำนวยความสะดวกในการพัฒนาวิสัยทัศน์ (2) การนิเทศและติดตามการนำหลักสูตรไปใช้ (3) การสร้างความมั่น ใจในกฎเกณฑ์การประเมินผล (4) การใช้เทคโนโลยีและข้อมูลที่หลากหลายในการพัฒนา (5) การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน (6) การสร้างและพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำของบุคลาการ และ (7) การเสริมสร้างความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการดังที่ได้นำเสนอรายละเอียดไว้แล้วข้างต้นก่อนหน้านี้ ซึ่งนักวิจัยได้ให้แนวคิดรายละเอียดปลีกย่อยมากน้อยต่างกันไป รวมทั้งให้ข้อเสนอเกี่ยวกับบทบาทและพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำทางวิชาการที่สอดคล้องคล้ายคลึงกัน เหมือนกัน แนวความคิดเหล่านี้เป็นภาพกว้างเป็นลักษณะพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ ผู้วิจัยถือว่าเหล่านี้คือข้อมูลที่จะนำมาร่าง

และพัฒนาเป็นตัวบ่งชี้ต่อไป เมื่อพิจารณาข้อมูลจากเอกสารตามที่กล่าวมานี้แล้ว ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการเป็น 5 กลุ่มใหญ่ ซึ่งเรียกชื่อของกลุ่มใหญ่นี้ว่าเป็นองค์ประกอบหลัก และผู้วิจัยจัดกลุ่มพฤติกรรมที่มีลักษณะคล้ายกันและเป็นส่วนย่อยขององค์ประกอบหลัก ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า องค์ประกอบย่อยได้จำนวน 18 องค์ประกอบย่อย และพฤติกรรมที่สามารถสังเกตเห็นได้ในแต่ละองค์ประกอบย่อย เป็นตัวแปรประกอบหรือเรียกว่าตัวบ่งชี้ ดังจะนำเสนอเป็นตารางสังเคราะห์ต่อไปจากการศึกษานิยาม หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานงานวิจัย เพื่อการวิเคราะห์กำหนดองค์ประกอบหลักของสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวมีความหมายเดียวกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน เพื่อให้องค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายตรงกันแต่เรียกชื่อต่างกันที่เป็นกลาง(Neutral) ที่สะท้อนให้เห็นความหมายเดียวกันและครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อต่างกัน ดังนี้

(1) การกำหนดทิศทางและนโยบาย มีคำที่มีความหมายเดียวกันคือ การกำหนดพันธกิจของโรงเรียน การสร้างพันธกิจและเป้าหมาย การกำหนดเป้าหมายร่วมกันและสร้างความเข้าใจกับเป้าหมาย กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนและสื่อสารให้เป็นที่เข้าใจถึงเป้าหมายที่ใช้ร่วมกัน สื่อสารสร้างความเข้าใจกับนักเรียนและครูเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การมุ่งเน้นเป้าประสงค์ การสร้างเป้าหมายร่วม

(2) การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน มีคำที่มีความหมายเดียวกันคือ การบริหารหลักสูตรและการสอน การกำกับการสอน สร้างและพัฒนาหลักสูตรการวัดผลและการสอน

(3) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ มีคำที่มีความหมายเดียวกันคือ สร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอน ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นบวก การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ การพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนงานการเรียนการสอน

(4) การพัฒนาครูและบุคลากร มีคำที่มีความหมายเดียวกันคือ การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน

(5) การพัฒนาคุณภาพนักเรียน มีคำที่มีความหมายเดียวกันคือ การพัฒนาผู้เรียนการติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน การสร้างการเรียนรู้ของผู้เรียน การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การปรับปรุงการเรียนของนักเรียน การเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนักเรียน

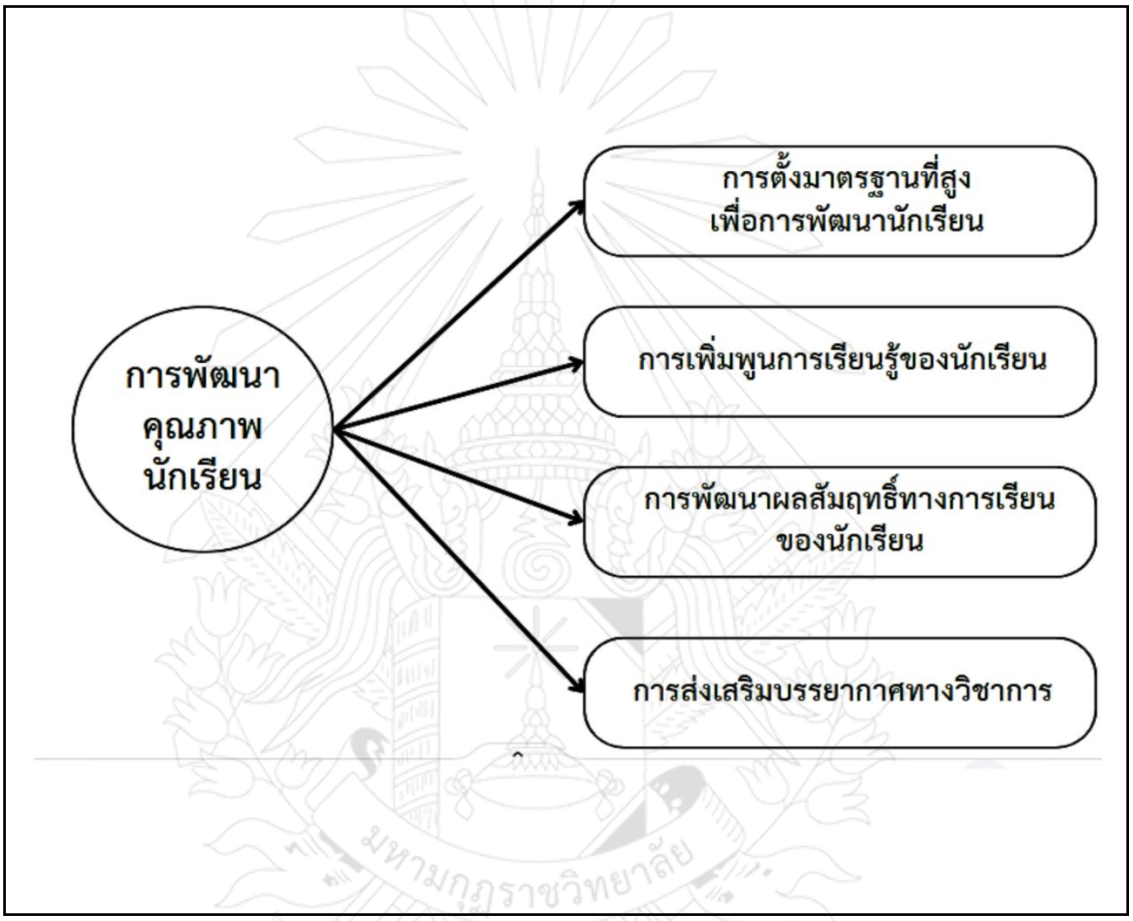
(6) การสร้างความร่วมมือกับผู้ที่เกี่ยวข้อง มีคำที่มีความหมายเดียวกันคือ การส่งเสริมความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้อง การเสริมสร้างความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้อง

(7) การใช้เทคโนโลยีและข้อมูลที่หลากหลายในการพัฒนา มีคำที่มีความหมายเดียวกันคือส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้ตารางที่ 2.28 และตารางการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียนแสดงไว้ในตารางที่ 2.29

ตารางที่ 2.28 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน

ตัวบ่งชี้ \ แหล่งอ้างอิง	1. เนตี มโนปัญญา (2565)	2. รักษิต สุทธิพงษ์ (2560)	3. วุฒินันท์ แสงสิริวัฒน์ (2022)	4. สุรัสวดี ปุยะติ (2562)	5. สมบูรณ์ บูรศิรักษ์ (2564)	6.วิ ษณุ จุลวรรณ (2541)	7. พงศ์เทพ เฒ่านิกลิกรรม (2564)	8. ลัดดาวรรณ นัดดาเทพ (2557)	9. สุวัตร์ อยู่เจริญ (2552)	10. กัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ (2553)	11. จริยาภรณ์ พรหมมิ (2559)	12. มนัส ทวีกัน (2561)	13. สิริขวัญ ขวัญเมือง (2566)	14. พิพัฒนพงษ์ วิเศษ (2561)	15. ทินกร ภาคนาม (2558)	16. สัมฤทธิ์ ต้นสวรรค์ (2559)	17. กาญจนา แสงสารพันธ์ (2562)	18.เจษฎา กลยนีย์ (2565)	19.Supovitz & Peglinco (2001)	20. Johnson & Asra (1999)	21. Hoy and Hoy (2006)	22. Grav and Thomas (1987)	23. Murphy (1990)	24. Glickman (1990)	25. Yates (1996)	26. Leithwood et al. (1999)	27.Marsh (1997)	28.La Porte (2007)	29.Irving (2007)	30.Cotton (2000)	31Smith (2009)	32.Pendleton (2007)	33.Monona Grove (2007)	34.Oklahoma (2007)	35. Arkansas (2007)	ความถี่	ร้อยละ
1. การตั้งมาตรฐานที่สูงเพื่อการพัฒนานักเรียน		/			/	/	/		/		/								/		/	/			/		/	/	/		/	/	/	/	17	47
2. การเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน	/	/	/		/	/		/													/			/	/	/										10	28
3. การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	/	/	/		/	/			/	/	/	/	/	/						/	/							/	/	/	/	/	/	/	/	20	56
4. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	/	/	/	/	/	/	/	/				/										/	/	/												13	37

สรุปได้ว่า การพัฒนาคุณภาพนักเรียน หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยครอบคลุมการตั้งมาตรฐานที่สูงเพื่อการพัฒนานักเรียน การกำกับติดตามความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียน การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ซึ่งเขียนเป็นโมเดลการวัดการพัฒนาคุณภาพนักเรียนดังภาพที่ 2.6



ภาพที่ 2.6 โมเดลการวัดการพัฒนาคุณภาพนักเรียน

ตารางที่ 2.29 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียนองค์ประกอบย่อยที่ 1: การตั้งมาตรฐานที่สูงเพื่อการพัฒนานักเรียน

ตัวบ่งชี้ \ แหล่งอ้างอิง	1. เนติ์ มโนปัญญา (2565)	2. รักษิต สุทธิพงษ์ (2560)	3. วุฒินันท์ แสงสิริวัฒน์ (2022)	4. สุรัสวดี ปุยะติ (2562)	5. สมบูรณ์ บูรศิริรักษ์ (2564)	6.วิ พยุ จุลวรรณ (2541)	7. พงศ์เทพ เพ็ม้นกลิกรรม (2564)	8. ลัดดาวรรณ นัดดาเทพ (2557)	9. สุวัตร์ อยู่เจริญ (2552)	10. กัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ (2553)	11. จริยากรณ์ พรหมมี (2559)	12. มนัส พวิกัน (2561)	13. สิริขวัญ ขวัญเมือง (2566)	14. พิพัฒนพงษ์ วิเศษ (2561)	15. พิมกร ภาคนาม (2558)	16. สัมฤทธิ์ ต้นสวรรค์ (2559)	17. กาญจนา แสงสารพันธ์ (2562)	18.เจษฎา กลยนีย์ (2565)	19.Supovitz & Peglinco (2001)	20. Johnson & Asra (1999)	21. Hoy and Hoy (2006)	22. Gray and Thomas (1987)	23. Murphy (1990)	24. Glickman (1990)	25. Yates (1996)	26. Leithwood et al. (1999)	27.Marsh (1997)	28.La Porte (2007)	29.Irvine (2007)	30.Cotton (2000)	31Smith (2009)	32.Pendleton (2007)	33.Monona Grove (2007)	34.Oklahoma (2007)	35. Arkansas (2007)	ความถี่	ร้อยละ
1. กำหนดความคาดหวังไว้สูงในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน		/			/	/	/				/								/		/	/				/								9	25
2. เน้นเนื้อหาและการสอนสู่มาตรฐาน					/	/	/				/		/							/		/		/											8	22
3. กำหนดมาตรการให้นักเรียนอ่านออกเขียนได้						/													/	/				/											4	11
3. กำหนดมาตรการให้นักเรียนอ่านออกเขียนได้						/													/	/				/											4	11
4. ส่งเสริมคุณภาพนักเรียนให้บรรลุมาตรฐานทางวิชาการที่กำหนด	/				/		/				/	/	/								/		/			/									9	25

ตารางที่ 2.29 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้ \ แหล่งอ้างอิง	1. เนติ์ มโนปัญญา (2565)	2. รักษิต สุทธิพงษ์ (2560)	3. วุฒินันท์ แสงสิริวัฒน์ (2022)	4. สุรัวดี ปุยะติ (2562)	5. สมบูรณ์ บูรพีรักษ์ (2564)	6.วิ พนุ จุลวรรณ (2541)	7. พงศ์เทพ เข้มนิกลิกรรม (2564)	8. ลัดดาวรรณ นัดดาเทพ (2557)	9. สุวัตร์ อยู่เจริญ (2552)	10. กัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ (2553)	11. จริยากรณ์ พรหมมี (2559)	12. นนัส ทวีกัน (2561)	13. สิริขวัญ ขวัญเมือง (2566)	14. พิพัฒนพงษ์ วิเศษ (2561)	15. ทินกร ภาคนาม (2558)	16. สัมฤทธิ์ ต้นสวรรค์ (2559)	17. กาญจนา แสงสารพันธ์ (2562)	18.เจษฎา กลยนีย์ (2565)	19.Supovitz & Peglinco (2001)	20. Johnson & Asra (1999)	21. Hoy and Hoy (2006)	22. Gray and Thomas (1987)	23. Murphy (1990)	24. Glickman (1990)	25. Yates (1996)	26. Leithwood et al. (1999)	27.Marsh (1997)	28.La Porte (2007)	29.Irvine (2007)	30.Cotton (2000)	31Smith (2009)	32.Pendleton (2007)	33.Monona Grove (2007)	34.Oklahoma (2007)	35. Arkansas (2007)	ความถี่	ร้อยละ
5. เน้นการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น	/	/		/		/	/	/		/	/	/	/	/							/		/	/		/									15	42
6. เน้นให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายด้านการอ่านและคณิตศาสตร์													/								/														2	6
7. พัฒนาให้ครูมีระดับผลการสอนที่ดีในด้านพื้นฐานการอ่านและด้านทักษะคณิต - ศาสตร์													/								/														2	6

ตารางที่ 2.30 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน องค์ประกอบย่อยที่ 2: การเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน

ตัวบ่งชี้ \ แหล่งอ้างอิง	1. เนตี มโนปัญญา (2565)	2. รักษิต สุทธิพงษ์ (2560)	3. วุฒินนท์ แสงสิริวัฒน์ (2022)	4. สุรัวดี ปุยะติ (2562)	5. สมบูรณ์ บูรพิรักษ์ (2564)	6.วิ ษณุ จุลวรรณ (2541)	7. พงศ์เทพ เข้มันกลิกรรม (2564)	8. ลัดดาวรรณ นัดดาเทพ (2557)	9. สุวัตร์ อยู่เจริญ (2552)	10. กัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ (2553)	11. จริยาภรณ์ พรหมมิ (2559)	12. มนัส พวิก้น (2561)	13. สิริขวัญ ขวัญเมือง (2566)	14. พิพัฒนพงษ์ วิเศษ (2561)	15. ทินกร ภาคนาม (2558)	16. สัมฤทธิ์ ต้นสาวรค์ (2559)	17. กาญจนา แสงสารพันธ์ (2562)	18.เจษฎา กลยนีย์ (2565)	19.Supovitz & Peglinco (2001)	20. Johnson & Asra (1999)	21. Hoy and Hoy (2006)	22. Grav and Thomas (1987)	23. Murphy (1990)	24. Glickman (1990)	25. Yates (1996)	26. Leithwood et al. (1999)	27.Marsh (1997)	28.La Porte (2007)	29.Irvinq (2007)	30.Cotton (2000)	31Smith (2009)	32.Pendleton (2007)	33.Monona Grove (2007)	34.Oklahoma (2007)	35. Arkansas (2007)	ความถี่	ร้อยละ
1. ส่งเสริมให้นักเรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียน																														/				/			2	6
2. ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือด้านการเรียนการสอน																														/				/			2	6
3. ใส่ใจต่อพฤติกรรม การสอนของครู																														/				/			2	6
4. พัฒนากลยุทธ์เพื่อปรับปรุงผลการเรียนการสอน																																	/	/			2	6

ตารางที่ 2.31 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน องค์ประกอบย่อยที่ 3: การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

ตัวบ่งชี้ \ แหล่งอ้างอิง	1. เนติ์ มโนปัญญา (2565)	2. รักษิต สุทธิพงษ์ (2560)	3. วุฒิไนท์ แสงสิริวัฒน์ (2022)	4. สุรัวดี ปุยะติ (2562)	5. สมบูรณ์ บูรพิรักษ์ (2564)	6.วิ ษณุ จุลวรรณ (2541)	7. พงศ์เทพ เฑียนกลิการม (2564)	8. ลัดดาวรรณ นัดดาเทพ (2557)	9. สุวัตร์ อยู่เจริญ (2552)	10. กัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ (2553)	11. จริยากรณ์ พรหมมี (2559)	12. มนัส พวิก้น (2561)	13. สิริขวัญ ขวัญเมือง (2566)	14. พิพัฒนพงษ์ วิเศษ (2561)	15. พิมกร ภาคนาม (2558)	16. สัมฤทธิ์ ต้นสาวรค์ (2559)	17. กาญจนา แสงสารพันธ์ (2562)	18.เจษฎา กลยนีย์ (2565)	19.Supovitz & Peglinco (2001)	20. Johnson & Asra (1999)	21. Hoy and Hoy (2006)	22. Grav and Thomas (1987)	23. Murphy (1990)	24. Glickman (1990)	25. Yates (1996)	26. Leithwood et al. (1999)	27.Marsh (1997)	28.La Porte (2007)	29.Irvine (2007)	30.Cotton (2000)	31Smith (2009)	32.Pendleton (2007)	33.Monona Grove (2007)	34.Oklahoma (2007)	35. Arkansas (2007)	ความถี่	ร้อยละ
1. กำหนดเป้าหมายที่เน้นผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน																																		/	1	3
2. พัฒนาบรรยากาศโรงเรียนโดย มุ่งเน้นทางวิชาการ																																		/	1	3
3. ร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลทางการศึกษา เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน																						/										/	/		3	8
4. ส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์นักเรียนโดยอาศัย การวิเคราะห์ข้อมูล																																		/	1	3

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ตารางที่ 2.31 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้ \ แหล่งอ้างอิง	1. เนติ์ มโนปัญญา (2565)	2. รักษิต สุทธิพงษ์ (2560)	3. วุฒินันท์ แสงสิริวัฒน์ (2022)	4. สุรัสวดี ปุยะติ (2562)	5. สมบูรณ์ บูรศิรักษ์ (2564)	6.วิ ษณุ จุลวรรณ (2541)	7. พงศ์เทพ เขม้นกลิกรรม (2564)	8. ลัดดาวรรณ นัดดาเทพ (2557)	9. สุวัตร์ อยู่เจริญ (2552)	10. กัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ (2553)	11. จริยากรณ์ พรหมมิ (2559)	12. มนัส ทวีกัน (2561)	13. สิริขวัญ ขวัญเมือง (2566)	14. พิพัฒนพงษ์ วิเศษ (2561)	15. ทินกร ภาคนาม (2558)	16. สัมฤทธิ์ ต้นสวรรค์ (2559)	17. กาญจนา แสงสารพันธ์ (2562)	18.เจษฎา กลยนีย์ (2565)	19.Supovitz & Peglinco (2001)	20. Johnson & Asra (1999)	21. Hoy and Hoy (2006)	22. Gray and Thomas (1987)	23. Murphy (1990)	24. Glickman (1990)	25. Yates (1996)	26. Leithwood et al. (1999)	27.Marsh (1997)	28.La Porte (2007)	29.Irvine (2007)	30.Cotton (2000)	31Smith (2009)	32.Pendleton (2007)	33.Monona Grove (2007)	34.Oklahoma (2007)	35. Arkansas (2007)	ความถี่	ร้อยละ
5. จัดให้มีการสะท้อนความคิดเห็นต่อครูเกี่ยวกับความก้าวหน้าของนักเรียน																																/				1	3
6. ใช้ผลการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในการตัดสินใจเรื่องนโยบายหลักสูตร และจัดกลุ่มนักเรียน																																/		/		2	6
7. ใช้ผลการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนใน การปรับปรุงการสอนและ การพัฒนาครู																						/												/	/	3	8

ตารางที่ 2.31 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้ / แหล่งอ้างอิง	1. เนติ์ มโนปัญญา (2565)	2. รักษิต สุทธิพงษ์ (2560)	3. วุฒินันท์ แสงสิริวัฒน์ (2022)	4. สุรัสวดี ปุยะติ (2562)	5. สมบูรณ์ บูรศิริรักษ์ (2564)	6.วิ ษณุ จุลวรรณ (2541)	7. พงศ์เทพ เข้มันกลิกรรม (2564)	8. ลัดดาวรรณ นัดดาเทพ (2557)	9. สุวัตร์ อยู่เจริญ (2552)	10. กัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ (2553)	11. จริยากรณ์ พรหมมิ (2559)	12. มนัส ทวีกัน (2561)	13. สิริขวัญ ขวัญเมือง (2566)	14. พิพัฒนพงษ์ วิเศษ (2561)	15. ทินกร ภาคนาม (2558)	16. สัมฤทธิ์ ต้นสวรรค์ (2559)	17. กาญจนา แสงสารพันธ์ (2562)	18.เจษฎา กลยนีย์ (2565)	19.Supovitz & Peglinco (2001)	20. Johnson & Asra (1999)	21. Hoy and Hoy (2006)	22. Gray and Thomas (1987)	23. Murphy (1990)	24. Glickman (1990)	25. Yates (1996)	26. Leithwood et al. (1999)	27.Marsh (1997)	28.La Porte (2007)	29.Irvine (2007)	30.Cotton (2000)	31Smith (2009)	32.Pendleton (2007)	33.Monona Grove (2007)	34.Oklahoma (2007)	35. Arkansas (2007)	ความถี่	ร้อยละ
8. การยกย่อง ประกาศเกียรติคุณครูที่พัฒนาผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการสูงขึ้น																																/			1	3

ตารางที่ 2.32 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน องค์ประกอบย่อยที่ 4: การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

ตัวบ่งชี้ \ แหล่งอ้างอิง	1. เนตี มโนปัญญา (2565)	2. รักษิต สุทธิพงษ์ (2560)	3. วุฒินันท์ แสงสิริวัฒน์ (2022)	4. สุรัวดี ปุยะติ (2562)	5. สมบูรณ์ บูรพิรักษ์ (2564)	6.วิ ษณุ จุลวรรณ (2541)	7. พงศ์เทพ เพ็ม้นกลิกรรม (2564)	8. ลัดดาวรรณ นัดดาเทพ (2557)	9. สวัศร์ อยู่เจริญ (2552)	10. กัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ (2553)	11. จริยาภรณ์ พรหมมิ (2559)	12. มนัส พวิก้น (2561)	13. สิริขวัญ ขวัญเมือง (2566)	14. พิพัฒนพงษ์ วิเศษ (2561)	15. ทินกร ภาคนาม (2558)	16. สัมฤทธิ์ ต้นสาวรค์ (2559)	17. กาญจนา แสงสารพันธ์ (2562)	18.เจษฎา กลยนีย์ (2565)	19.Supovitz & Peglinco (2001)	20. Johnson & Asra (1999)	21. Hoy and Hoy (2006)	22. Grav and Thomas (1987)	23. Murphy (1990)	24. Glickman (1990)	25. Yates (1996)	26. Leithwood et al. (1999)	27.Marsh (1997)	28.La Porte (2007)	29.Irving (2007)	30.Cotton (2000)	31Smith (2009)	32.Pendleton (2007)	33.Monona Grove (2007)	34.Oklahoma (2007)	35. Arkansas (2007)	ความถี่	ร้อยละ
1. การกำหนดเป้าหมายทางวิชาการเน้นที่ผล สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน																														/		/					2	6
2. จัดให้มีกิจกรรมทางวิชาการ																														/		/					2	6
3. การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูโดยการให้รางวัลและให้การยอมรับในการสร้างบรรยากาศเชิงบวกด้านการเรียนรู้																						/													/	2	6
4. การจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้ โดยการให้รางวัลให้การยอมรับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการสูง																						/											/			2	6

มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตารางที่ 2.32 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้ / แหล่งอ้างอิง	1. เนตี มโนปัญญา (2565)	2. รักษิต สุทธิพงษ์ (2560)	3. วุฒินันท์ แสงสิริวัฒน์ (2022)	4. สุรัวดี ปุยะติ (2562)	5. สมบูรณ์ บูรพิรักษ์ (2564)	6.วิ ษณุ จุลวรรณ (2541)	7. พงศ์เทพ เข้มันกลิการม (2564)	8. ลัดดาวรรณ นัดดาเทพ (2557)	9. สวัศร์ อยู่เจริญ (2552)	10. กัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ (2553)	11. จริยาภรณ์ พรหมมิ (2559)	12. มนัส ทวีก้น (2561)	13. สิริขวัญ ขวัญเมือง (2566)	14. พิพัฒนพงษ์ วิเศษ (2561)	15. ทินกร ภาคนาม (2558)	16. สัมฤทธิ์ ต้นสาวรค์ (2559)	17. กาญจนา แสงสารพันธ์ (2562)	18.เจษฎา กลยนีย์ (2565)	19.Supovitz & Peglinco (2001)	20. Johnson & Asra (1999)	21. Hoy and Hoy (2006)	22. Gray and Thomas (1987)	23. Murphy (1990)	24. Glickman (1990)	25. Yates (1996)	26. Leithwood et al. (1999)	27.Marsh (1997)	28.La Porte (2007)	29.Irving (2007)	30.Cotton (2000)	31Smith (2009)	32.Pendleton (2007)	33.Monona Grove (2007)	34.Oklahoma (2007)	35. Arkansas (2007)	ความถี่	ร้อยละ
5. การจัดการเรียนการสอนทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน																															/		/	/	3	8
6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ																																	/		1	3

จากตารางที่ 2.29-2.32 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการ องค์ประกอบหลักที่ 5 ด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามศัพท์องค์ประกอบย่อย เพื่อพัฒนาเป็นตัวงชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน โดยพิจารณาตัวบ่งชี้ที่มีแหล่งอ้างอิงมากกว่า 1 แหล่ง ซึ้งผู้วิจัยสามารถสรุปนิยามศัพท์องค์ประกอบย่อยได้ดังนี้

องค์ประกอบย่อยที่ 1: การตั้งมาตรฐานที่สูงเพื่อการพัฒนานักเรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการกำหนดความคาดหวังไว้สูงในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน เน้นเนื้อหาและการสอนสู่มาตรฐาน กำหนดมาตรการให้นักเรียนอ่านออกเขียนได้ และส่งเสริมคุณภาพนักเรียนให้บรรลุตามมาตรฐานทางวิชาการที่กำหนด

องค์ประกอบย่อยที่ 2: การเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการส่งเสริมให้นักเรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียน ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือด้านการเรียนการสอน ใส่ใจต่อพฤติกรรมการสอนของครู และพัฒนากลยุทธ์เพื่อปรับปรุงผลการเรียนการสอน

องค์ประกอบย่อยที่ 3: การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการกำหนดเป้าหมายที่เน้นผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ใช้ผลการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในการตัดสินใจเรื่องนโยบาย หลักสูตร การจัดกลุ่มนักเรียน การปรับปรุงการสอน และการพัฒนาครู

องค์ประกอบย่อยที่ 4: การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการที่เน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจัดให้มีกิจกรรมทางวิชาการ จัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูโดยการให้รางวัลและให้การยอมรับในการสร้างบรรยากาศเชิงบวกด้านการเรียนรู้ และจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้ โดยการให้รางวัลให้การยอมรับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการสูง

การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการ

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการ รวมทั้งพฤติกรรมและบทบาทของผู้นำทางวิชาการดังได้กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดของนักการศึกษา นักวิชาการ และงานวิจัยมากำหนดเป็นองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และร่างตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการนั้นผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ที่สอดคล้องกับนิยามศัพท์ที่กำหนดบนพื้นฐานของหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ้งตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการที่ผ่านการพัฒนาแล้วแสดงในตารางที่ 2.33-2.36

ตารางที่ 2.33 ตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย

องค์ประกอบย่อย	นิยามศัพท์	ตัวบ่งชี้
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน	พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการร่วมกันกำหนด วิสัย-ทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนที่ชัดเจน สื่อสารสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียน ทำให้ครูและนักเรียนมีความมุ่งมั่น และรับผิด ชอบต่อพันธกิจการเรียนรู้กำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานของครูและนักเรียนไว้สูง และประเมินผลความก้าวหน้าตาม วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ	1. ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจที่ชัดเจน 2. ผู้บริหารสื่อสารสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน 3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีความมุ่งมั่น และรับผิดชอบต่อพันธกิจการเรียนรู้ 4. ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานของครูและนักเรียนไว้สูง 5. ผู้บริหารประเมินผลความก้าวหน้าตามวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน
2. การมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ	พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการร่วมกันกำหนดเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ ส่งเสริม ดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ เน้นงานวิชาการเป็นเรื่องสำคัญต่อผลสำเร็จในการเรียนรู้ของนักเรียน และ ตั้งความคาดหวังกับการเรียนการสอนของครูและนักเรียนไว้สูง	1. ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ 2. ผู้บริหารดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ 3. ผู้บริหารเน้นงานวิชาการเป็นเรื่องสำคัญต่อผลสำเร็จในการเรียนรู้ของนักเรียน 4. ผู้บริหารตั้งความคาดหวังกับการเรียนการสอนของครูและนักเรียนไว้สูง

ตารางที่ 2.33 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามศัพท์	ตัวบ่งชี้
3. การเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา	พฤติกรรมของผู้บริหารในการให้ความสำคัญสำคัญสูงสุดกับการเรียนรู้ของนักเรียน ใส่ใจดูแลกิจกรรมการเรียนการสอนของครูและนักเรียนอย่างเต็มที่ จัดและปกป้องเวลาให้กับการเรียนการสอนมากที่สุด และรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	1. ผู้บริหารให้ความสำคัญสูงสุดกับการเรียนรู้ของนักเรียน 2. ผู้บริหารใส่ใจดูแลกิจกรรมการเรียนการสอนของครูและนักเรียนอย่างเต็มที่ 3. ผู้บริหารจัดและปกป้องเวลาให้กับการเรียนการสอนมากที่สุด 4. ผู้บริหารรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

ตารางที่ 2.34 ตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน

องค์ประกอบย่อย	นิยามศัพท์	ตัวบ่งชี้
1. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการ	พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการมีความรู้ดี มีสติปัญญาดี ทันต่อการพัฒนาล่าสุดเกี่ยวกับการเรียนการสอน มีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการสอน การวัดและการประเมินผล ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลทางวิชาการกับครูอย่างสม่ำเสมอ	1. ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ดี มีสติปัญญาดีทันต่อการพัฒนาล่าสุดเกี่ยวกับการเรียนการสอน 2. ผู้บริหารมีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการสอนการวัดและการประเมินผล 3. ผู้บริหารติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการอยู่เสมอ 4. ผู้บริหารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูล ทางวิชาการกับครูอย่างสมำเสมอ
2. การเข้าใจความสอดคล้องของหลักสูตรและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง	พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการกำหนดหลักสูตรการสอนและการประเมินผลที่สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานและหลักสูตรแกนกลาง ชี้แจงให้คณะครูทราบความสำคัญของหลักสูตรการสอนและการประเมินผลที่สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานและหลักสูตรแกนกลาง จัดทรัพยากรที่มีสอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตรให้แก่คณะครูในการจัดการเรียนรู้ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินผลมีความสอดคล้อง	1. ผู้บริหารกำหนดให้มีหลักสูตรการสอนและการประเมินผลที่สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานและหลักสูตรแกนกลาง 2. ผู้บริหารชี้แจงให้ครูทราบความสำคัญของหลักสูตรการสอน และการประเมินผลที่สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานและหลักสูตรแกนกลาง 3. ผู้บริหารจัดทรัพยากรที่มีสอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตรให้แก่คณะครูใน การจัดการเรียนรู้ 4. ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรระการเรียน การสอนและการประเมินผลที่สอดคล้องกับเกณฑ์

ตารางที่ 2.34 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามศัพท์	ตัวบ่งชี้
	กับเกณฑ์มาตรฐานและหลักสูตแกนกลาง ให้ความสำคัญกับการให้คะแนน การรายงานผล และการใช้ข้อมูลประเมินอย่างเหมาะสม	มาตรฐานและหลักสูตรแกนกลาง 5. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการให้คะแนน การรายงานผล และการใช้ข้อมูลเพื่อการประเมินอย่างเหมาะสม
3. การประสานงานการจัดและใช้หลักสูตร	พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการนำหลักสูตรไปใช้ นิเทศติดตามการนำหลักสูตรไปใช้อย่างเป็นระบบ และเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาประเมินและปรับปรุงหลักสูตร	1. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการนำหลักสูตรไปใช้ 2. ผู้บริหารนิเทศและติดตามการนำหลักสูตรไปใช้อย่างต่อเนื่องเป็นระบบ 3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาประเมินและปรับปรุงหลักสูตร
4. การบริหารการจัดการเรียนการสอน	พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการมุ่งเน้นการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนและให้ความสำคัญกับครูในการจัดการห้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ อำนวยความสะดวกด้านสื่อการสอนส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการเรียนรู้ และกำหนดให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน	1. ผู้บริหารมุ่งเน้นการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนและให้ความสำคัญกับครู ในการจัดการห้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ 2. ผู้บริหารจัดบริการอำนวยความสะดวกด้านสื่อการสอน 3. ผู้บริหารสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4. ผู้บริหารส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการเรียนรู้

ตารางที่ 2.34 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามศัพท์	ตัวบ่งชี้
		5. ผู้บริหารกำหนดให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน
5. การติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน	พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการกำกับดูแลการเรียนของนักเรียน สำรวจนักเรียนที่เรียนอ่อนโดยดูจากข้อมูล คะแนนในห้องเรียนและระดับผลการเรียน มีการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอเพื่อวัดความก้าวหน้าของนักเรียน ใช้ผลของการทดสอบเพื่อกำหนดเป้าหมายการเรียน ประเมินหลักสูตร และประเมินการสอนและส่งเสริมให้ผู้ปกครองช่วยตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียน	1. ผู้บริหารกำกับดูแลการเรียนของนักเรียน 2. ผู้บริหารสำรวจนักเรียนที่เรียนอ่อนโดยดูจากข้อมูลคะแนนในห้องเรียนและระดับผลการเรียน 3. ผู้บริหารกำหนดให้มีการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอเพื่อวัดความก้าวหน้าของนักเรียน 4. ผู้บริหารใช้ผลของการทดสอบเพื่อกำหนดเป้าหมายการประเมินหลักสูตรการประเมินการสอน และการวัดผลความก้าวหน้าไปสู่เป้าหมายของโรงเรียน 5. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ปกครองช่วยตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียน

ตารางที่ 2.35 ตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้

องค์ประกอบย่อย	นิยามศัพท์	ตัวบ่งชี้
1. การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบในโรงเรียนลดระเบียบขั้นตอนและภาระงานด้านเอกสารของครู อุทิศเวลาในการทำงานและปรากฏกายให้เห็นอยู่เสมอ แสดงให้เห็นอยู่เสมอว่าการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นเรื่องที่สำคัญ ให้ขวัญและกำลังใจโดยแสดง การรับรู้และประกาศความสำเร็จด้านวิชาการ จัดเวลาและกิจกรรมอื่น ๆ ให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติของโรงเรียน	1. ผู้บริหารพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบในโรงเรียน 2. ผู้บริหารลดระเบียบขั้นตอนและภาระงานด้านเอกสารของครู 3. ผู้บริหารอุทิศเวลาในการทำงานและปรากฏกายให้เห็นอยู่เสมอ 4. ผู้บริหารแสดงให้เห็นอยู่เสมอว่าการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นเรื่องที่สำคัญ 5. ผู้บริหารให้ขวัญและกำลังใจโดยแสดงการรับรู้และประกาศความสำเร็จด้านวิชาการ 6. ผู้บริหารจัดเวลาและกิจกรรมอื่น ๆ ให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติของโรงเรียน
2. การรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับครู นักเรียนผู้ปกครอง และชุมชน	พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการรู้โครงสร้างของชุมชน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับครูนักเรียนผู้ปกครองและชุมชน เข้าไปมีส่วนร่วมกิจกรรมกับชุมชน และเปิดโรงเรียนสู่ชุมชนโดยให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนในกิจกรรมของโรงเรียน	1. ผู้บริหารรู้โครงสร้างของชุมชน 2. ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับครูนักเรียนผู้ปกครองและชุมชน 3. ผู้บริหารเข้าไปมีส่วนร่วมกิจกรรมกับชุมชน 4. ผู้บริหารเปิดโรงเรียนสู่ชุมชนโดยให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน

ตารางที่ 2.35 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามศัพท์	ตัวบ่งชี้
3. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสะท้อนผลงานการสอน	พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้การวิเคราะห์วิพากษ์โดยใช้ข้อมูล มอบงานและอำนาจการตัดสินใจให้แก่ครูพัฒนาทักษะการสะท้อนความคิดเห็นให้แก่ครูส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ทั่ว ทั้งโรงเรียน พูดคุยสร้างความไว้วางใจแก่ครูกำกับติดตามและสะท้อนผลกระบวน การเรียนการสอนกับครู	1. ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้การวิเคราะห์วิพากษ์โดยใช้ข้อมูล การมอบหมายงานและอำนาจการตัดสินใจให้แก่ครู 2. ผู้บริหารพัฒนาทักษะการสะท้อนความคิดเห็นให้แก่ครู 3. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั่ว ทั้งโรงเรียน 4. ผู้บริหารพูดคุยสร้างความไว้วางไจให้กับครู 5. ผู้บริหารกำกับติดตามและสะท้อนผลกระบวนการเรียนการสอนกับครู

ตารางที่ 2.36 ตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการพัฒนาครูและบุคลากร

องค์ประกอบย่อย	นิยามศัพท์	ตัวบ่งชี้
1. การจัดกิจกรรมและโครงการพัฒนาบุคลากร	พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการจัดทำโครงการพัฒนาครูและบุคลากร ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดโครงการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน ดำเนินการจัดอบรมภายในโรงเรียนตามความต้องการของครู และจัดโครงสร้างภาวะผู้นำภายในโรงเรียน	1. ผู้บริหารจัดโครงการพัฒนาครูและบุคลากร 2. ผู้บริหารประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดโครงการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน 3. ผู้บริหารดำเนินการจัดอบรมภายในโรงเรียนตามความต้องการของครู 4. ผู้บริหารจัดโครงสร้างภาวะผู้นำภายโรงเรียน
2. การนิเทศและประเมินผลการสอน	พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการประชุมวางแผนดำเนินการนิเทศการสอน โดยเยี่ยมชั้นเรียนและสังเกตการสอน ตรวจสอบผลงานนักเรียนเพื่อประเมินผลการสอน และให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูผู้รับการนิเทศ	1. ผู้บริหารประชุมวางแผนดำเนินการนิเทศการสอน 2. ผู้บริหารดำเนินการนิเทศโดยเยี่ยมชั้นเรียนและสังเกตการสอน 3. ผู้บริหารตรวจสอบผลงานนักเรียนเพื่อประเมินผลการสอน 4. ผู้บริหารให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้รับการนิเทศ
3. การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู	พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการร่วมกับครูตั้งเป้าหมายความก้าวหน้าทางวิชาชีพ มี ความมุ่งมั่น ในการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง แจ้งคณะครูเกี่ยวกับแนวโน้มและเรื่องราวต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบัน ส่งเสริมการสอนงาน	1. ผู้บริหารและครูร่วมกันตั้งเป้าหมายความก้าวหน้าทางวิชาชีพ 2. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น ในการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง 3. ผู้บริหารแจ้งคณะครูเกี่ยวกับแนวโน้มและเรื่องราวต่างๆ

ตารางที่ 2.36 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามศัพท์	ตัวบ่งชี้
	ส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาวิชาชีพ และกำกับติดตาม ความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูอยู่เสมอ	ที่เป็นปัจจุบัน 4. ผู้บริหารส่งเสริมการสอนงาน (Coaching) กันในกลุ่มเพื่อนครู 5. ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูเข้าร่วมประชุมอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาวิชาชีพ 6. ผู้บริหารกำกับติดตาม ความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูอยู่เสมอ

ตารางที่ 2.37 ตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการพัฒนาครูนักเรียน

องค์ประกอบย่อย	นิยามศัพท์	ตัวบ่งชี้
1. การตั้งมาตรฐานที่สูงเพื่อการพัฒนานักเรียน	พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการกำหนดความคาดหวังไว้สูงในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน เน้นเนื้อหาและการสอนสู่มาตรฐาน กำหนดมาตรการให้นักเรียนอ่านออกเขียนได้ และส่งเสริมคุณภาพนักเรียนให้บรรลุตามมาตรฐานทางวิชาการที่กำหนด	1. ผู้บริหารตั้งความคาดหวังไว้สูงในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน 2. ผู้บริหารเน้นเนื้อหาและการสอนสู่มาตรฐาน 3. ผู้บริหารกำหนดมาตรการให้นักเรียนอ่านออกเขียนได้ 4. ผู้บริหารส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุตามมาตรฐานทางวิชาการที่กำหนด
2. การเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน	พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการส่งเสริมให้นักเรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียน ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือด้านการเรียนการสอนใส่ใจต่อพฤติกรรมการสอนของครูและพัฒนากลยุทธ์เพื่อปรับปรุงผลการเรียนการสอน	1. ผู้บริหารส่งเสริมให้นักเรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียน 2. ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือด้านการเรียนการสอน 3. ผู้บริหารใส่ใจต่อพฤติกรรมการสอนของครู 4. ผู้บริหารพัฒนากลยุทธ์เพื่อปรับปรุงผลการเรียนการสอน
3. การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการกำหนดเป้าหมายที่เน้นผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ใช้ผลการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในการตัดสินใจเรื่องนโยบาย หลักสูตร การจัดกลุ่มนักเรียน การ	1. ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายที่เน้นผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน 2. ผู้บริหารและครูร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน 3. ผู้บริหารใช้ผลการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนใน การตัดสินใจเรื่องนโยบายและ

ตารางที่ 2.37 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามศัพท์	ตัวบ่งชี้
	ปรับปรุงการสอน และการพัฒนาครู	หลักสูตรและการจัดกลุ่มนักเรียน 4. ผู้บริหารใช้ผลการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในการปรับปรุงการสอนและการพัฒนาครู
4. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการที่เน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน จัดให้มีกิจกรรมทางวิชาการ จัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูโดยการให้รางวัลและให้การยอมรับในการสร้างบรรยากาศเชิงบวกด้านการเรียนรู้ และจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้โดยการให้รางวัลให้ การยอมรับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการ	1. ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายทางวิชาการที่เน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2. ผู้บริหารส่งเสริมการจัดให้มีกิจกรรมทางวิชาการ 3. ผู้บริหารจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูโดยการให้รางวัลให้การยอมรับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการ 4. ผู้บริหารจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้โดยการให้รางวัลให้การยอมรับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการสูง

สรุปผลการสังเคราะห์ความรู้ที่ได้เพื่อนำไปสู่การกำหนดองค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ 5 องค์ประกอบหลัก 18 องค์ประกอบย่อยและได้ร่างตัวบ่งชี้ที่ผ่านการพัฒนาแล้ว 80 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. องค์ประกอบหลักด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

1.1 องค์ประกอบย่อยการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนมี 5 ตัวบ่งชี้ คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจที่ชัดเจน ผู้บริหารสื่อสารสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน ผู้บริหารส่งเสริม

ทำให้ครูและนักเรียนมีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบต่อพันธกิจการเรียนรู้ ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานของครูและนักเรียนไว้สูงผู้ บริหารประเมินผลความก้าวหน้าตามวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน

1.2 องค์ประกอบย่อยการมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ ผู้บริหารดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ ผู้บริหารเน้นงานวิชาการเป็นเรื่องสำคัญต่อผลสำเร็จในการเรียนรู้ของนักเรียน ผู้บริหารตั้งความคาดหวังกับการเรียนการสอนของครูและนักเรียนไว้สูง

1.3 องค์ประกอบย่อยการเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญสูงสุดกับการเรียนรู้ของนักเรียน ผู้บริหารใส่ใจดูแลกิจกรรมการเรียนการสอนของครูและนักเรียนอย่างเต็มที่ ผู้บริหารจัดและปกป้องเวลาให้กับการเรียนการสอนมากที่สุด ผู้บริหารรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

2. องค์ประกอบหลักด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน มี 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

2.1 องค์ประกอบย่อยผู้บริหารโรงเรียนเป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการ มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ดี มีสติปัญญาดี ทันต่อการพัฒนาล่าสุดเกี่ยวกับการเรียนการสอน ผู้บริหารมีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการสอนการวัดและการประเมินผล ผู้บริหารติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ ผู้บริหารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลทางวิชาการกับครูอย่างสม่ำเสมอ

2.2 องค์ประกอบย่อยการเข้าใจความสอดคล้องของหลักสูตรและปัจจัยทีเกี่ยวข้องมี 5 ตัวบ่งชี้ คือ ผู้บริหารกำหนดให้มีหลักสูตรการสอนและการประเมินผลที่สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานและหลักสูตรแกนกลาง ผู้บริหารชี้แจงให้คณะครูทราบความสำคัญของหลักสูตรการสอนและการประเมินผลที่สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานและหลักสูตรแกนกลาง ผู้บริหารจัดทรัพยากรที่สอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตรให้แก่คณะครูในการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินผลที่มีความสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานและหลักสูตรแกนกลาง ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการให้คะแนน การรายงานผล และการใช้ข้อมูลเพื่อการประเมินอย่างเหมาะสม

2.3 องค์ประกอบย่อยการประสานงานการจัดและใช้หลักสูตรมี 3 ตัวบ่งชี้ คือผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการนำหลักสูตรไปใช้ ผู้บริหารนิเทศติดตามการนำหลักสูตรไปใช้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาประเมินและปรับปรุงหลักสูตร

2.4 องค์ประกอบย่อยการบริหารการจัดการเรียนการสอน มี 5 ตัวบ่งชี้ คือ ผู้บริหารมุ่งเน้นการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนและให้ความสำคัญกับครูในการจัดการห้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจัดบริการอำนวยความสะดวกด้านสื่อการสอน ผู้บริหารสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อ

ต่อการเรียนรู้ ผู้บริหารส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการเรียนรู้ผู้บริหารกำหนดให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

2.5 องค์ประกอบย่อยการกำกับติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน มี 5 ตัวบ่งชี้ คือ ผู้บริหารกำกับดูแลการเรียนของนักเรียน ผู้บริหารสำรวจนักเรียนที่เรียนอ่อนโดยดูจากข้อมูลคะแนนในห้องเรียนและระดับผลการเรียน ผู้บริหารกำหนดให้มีการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอเพื่อวัดความก้าวหน้าของนักเรียน ผู้บริหารใช้ผลของการทดสอบเพื่อกำหนดเป้าหมายการเรียนการประเมินหลักสูตรการประเมินการสอนและวัดผลความก้าวหน้าไปสู่เป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ปกครองช่วยตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียน

3. องค์ประกอบหลักด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

3.1 องค์ประกอบย่อยการส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มี 6 ตัวบ่งชี้ คือ ผู้บริหารพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบในโรงเรียน ผู้บริหารลดระเบียบขั้นตอนและภาระงานด้านเอกสารของครู ผู้บริหารอุทิศเวลาในการทำงานและปรากฏกายให้เห็นอยู่เสมอ ผู้บริหารแสดงให้เห็นอยู่เสมอว่าการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นเรื่องที่สำคัญ ผู้บริหารให้ขวัญและกำลังใจโดยแสดงการรับรู้และประกาศความสำเร็จด้านวิชาการ ผู้บริหารจัดเวลาและกิจกรรมอื่น ๆให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติของโรงเรียน

3.2 องค์ประกอบย่อยการรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับครูนักเรียนผู้ปกครองและชุมชนมี 4 ตัวบ่งชี้ คือ ผู้บริหารรู้โครงสร้างของชุมชน ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับครูนักเรียนผู้ปกครองและชุมชน ผู้บริหารเข้าไปมีส่วนร่วมกิจกรรมกับชุมชน ผู้บริหารเปิดโรงเรียนสู่ชุมชนโดยให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน

3.3 องค์ประกอบย่อยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสะท้อนผลงานการสอนมี 5 ตัวบ่งชี้ คือ ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การวิเคราะห์วิพากษ์โดยใช้ข้อมูล มอบงานและอำนาจการตัดสินใจให้แก่ครู ผู้บริหารพัฒนาทักษะการสะท้อนความคิดเห็นให้แก่ครู ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ทั่ว ทั้งโรงเรียน ผู้บริหารพูดคุยสร้างความไว้วางใจให้กับครูผู้บริหารกำกับติดตามและสะท้อนผลกระบวนการเรียนการสอนกับครู

4. องค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาครูและบุคลากร มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

4.1 องค์ประกอบย่อยการจัดกิจกรรมและโครงการพัฒนาบุคลากร มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ ผู้บริหารจัดโครงการพัฒนาครูและบุคลากร ผู้บริหารประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดโครงการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน ผู้บริหารดำเนินการจัดอบรมภายในโรงเรียนตามความต้องการของครู ผู้บริหารจัดโครงสร้างภาวะผู้นำภายในโรงเรียน

4.2 องค์ประกอบย่อยการนิเทศการสอนและประเมินผลการสอน มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ ผู้บริหารประชุมวางแผนดำเนินการนิเทศการสอน ผู้บริหารดำเนินการนิเทศการสอนโดยเยี่ยมชั้นเรียนและสังเกตการสอน ผู้บริหารตรวจสอบผลงานนักเรียนเพื่อประเมินผลการสอน ผู้บริหารให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้รับการนิเทศ

4.3 องค์ประกอบย่อยการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู มี 6 ตัวบ่งชี้ คือ ผู้บริหารและครูร่วมกันตั้งเป้าหมายความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารแจ้งคณะครูเกี่ยวกับแนวโน้มและเรื่องราวต่างๆที่เป็นปัจจุบัน ผู้บริหารส่งเสริมการสอนงาน (Coaching) กันในกลุ่มเพื่อนครู ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมประชุมอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารกำกับติดตามความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูอยู่เสมอ

5. องค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

5.1 องค์ประกอบย่อยการตั้งมาตรฐานที่สูงเพื่อการพัฒนานักเรียน มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ ผู้บริหารตั้งความคาดหวังไว้สูงในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ผู้บริหารเน้นเนื้อหาและการสอนสู่มาตรฐาน ผู้บริหารกำหนดมาตรการให้นักเรียนอ่านออกเขียนได้ ผู้บริหารส่งเสริมคุณภาพนักเรียนให้บรรลุตามมาตรฐานทางวิชาการที่กำหนด

5.2 องค์ประกอบย่อยการเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียนมี 6 ตัวบ่งชี้ คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้นักเรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียน ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือด้านการเรียนการสอน ผู้บริหารใส่ใจต่อพฤติกรรมการสอนของครู ผู้บริหารพัฒนากลยุทธ์เพื่อปรับปรุงผลการเรียนการสอน

5.3 องค์ประกอบย่อยการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายที่เน้นผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ผู้บริหารและครูร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ผู้บริหารใช้ผลการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในการตัดสินใจเรื่องนโยบาย หลักสูตร และการจัดกลุ่มนักเรียน ผู้บริหารใช้ผลการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในการปรับปรุงการสอนและการพัฒนาครู

5.4 องค์ประกอบย่อยการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายทางวิชาการที่เน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผู้บริหารจัดให้มีกิจกรรมทางวิชาการ ผู้บริหารจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู โดยการให้รางวัล ให้การยอมรับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ผู้บริหารจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้โดยการให้รางวัลให้การยอมรับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการจากข้อมูลที่ได้ดำเนินการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยได้นำไปกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยและนำไปสู่การออกแบบกระบวนการวิจัยตามขั้นตอนดังแสดงใน บทที่ 3 ต่อไป

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี(Mixed Method Research: MMR)ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ส่วนการกำหนดวิธีดำเนินการวิจัยใช้วิธีการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) และใช้วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ในการสร้างและการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการและนักวิจัยจำนวนมากจากหลายแหล่งข้อมูล รวมทั้งศึกษาแนวนโยบายต่างๆ ในการพัฒนาองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ การกำหนดระเบียบวิธีวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยทั้ง 3 ข้อ ผู้วิจัยแบ่งวิธีดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังนี้

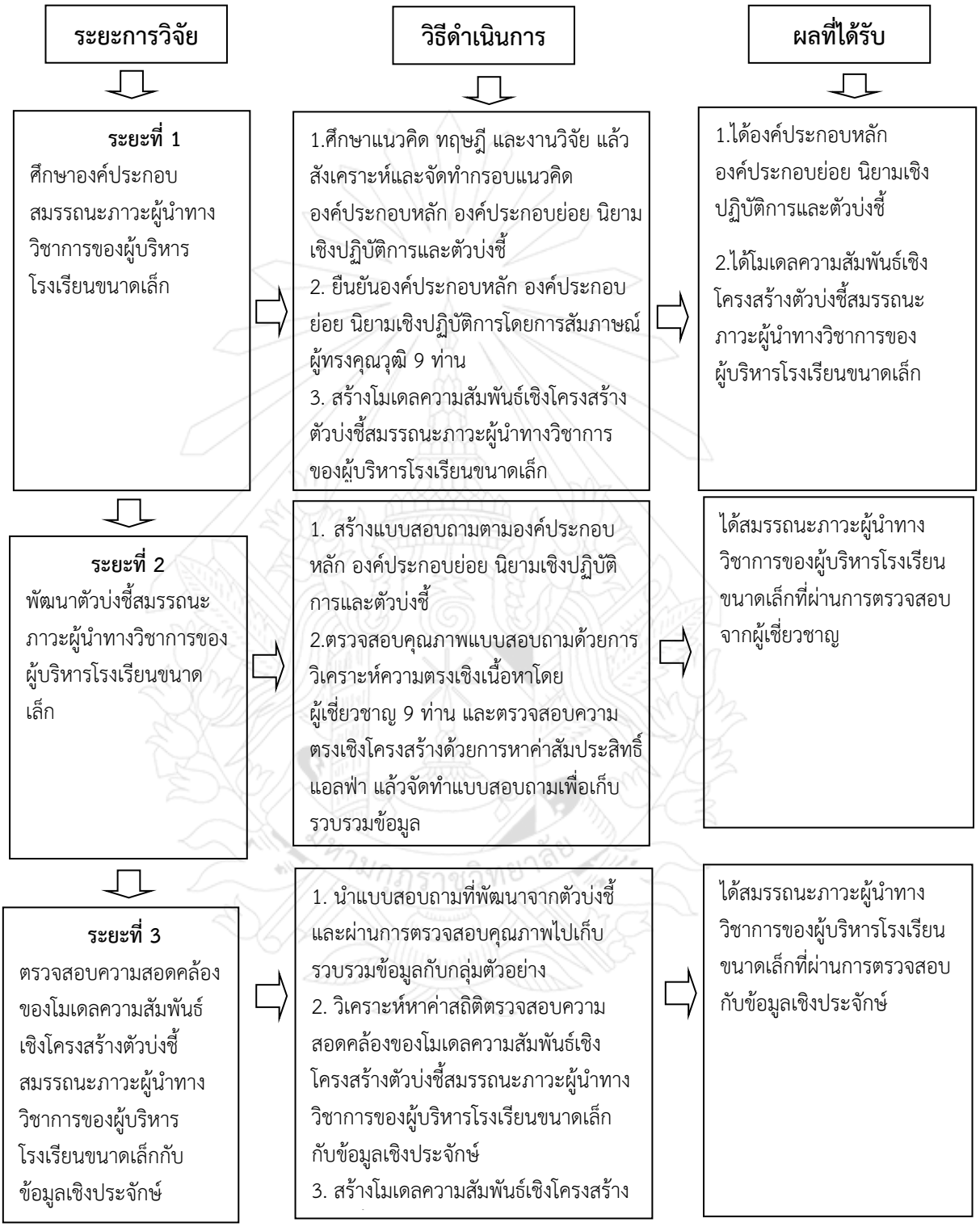
ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 2 พัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 3 ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยในแต่ละระยะสรุปได้ดังภาพที่ 3.1



ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

จากภาพที่ 3.1 ที่แสดงขั้นตอนการดำเนินการในแต่ละระยะ มีรายละเอียดดังนี้

3.1.1 ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในระยะนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1.1.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กทั้งในและต่างประเทศ (Documentary Study)

3.1.1.2 วิเคราะห์และสังเคราะห์ความรู้ที่ได้นำไปสู่การกำหนดองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์สรุปเป็นองค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อย ในแต่ละองค์ประกอบหลักสร้างเป็นโมเดลการวัด (Measurement model) และในแต่ละองค์ประกอบย่อย ผู้วิจัยกำหนดเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ (Operational definition) เชื่อมโยงไปเป็นตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อย

3.1.1.3 สร้างกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย (Conceptual Framework) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.1.1.4 กำหนดนิยามศัพท์ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สอดคล้องกับนิยามศัพท์ที่กำหนดบนพื้นฐานของหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1.1.5 ตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ ด้วยวิธีการเชิงคุณภาพ (Qualitative technique) โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 ท่านด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured Interview) จำนวน 1 ฉบับ ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key informant) ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1) ผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับสัมภาษณ์ แบ่งเป็น 5 กลุ่ม จำนวน 9 ท่าน ดังนี้

(1) ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นนักบริหารระดับกระทรวง ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย ได้รับการยอมรับว่ามีความรอบรู้ มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์สูงในตำแหน่ง จำนวน 1 ท่าน

(2) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับว่ามีความรอบรู้ มี

ประสบการณ์สูงและมีความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการการศึกษา และดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 3 ท่าน

(3) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับว่ามีความรอบรู้ มีประสบการณ์สูงและมีความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการการศึกษา และดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 2 ท่าน

(4) ผู้บริหารสถานศึกษา ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก เป็นผู้ได้รับการยอมรับว่ามีความรอบรู้ มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์สูง หรือดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 15 ปี และมีผลงานการบริหารสถานศึกษาระดับประเทศ จำนวน 2 ท่าน

(5) ครูที่ทำหน้าที่รับผิดชอบด้านวิชาการของโรงเรียน ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก เป็นผู้ได้รับการยอมรับว่ามีความรอบรู้ มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์สูงในตำแหน่งที่รับผิดชอบงานวิชาการในไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 ท่าน

2) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

(1) แบบสัมภาษณ์ที่ใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพครั้งนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured interview) ผู้วิจัยดำเนินการสร้างตามหลักการสร้างเครื่องมือวิจัย (พิมพ์อร สดเอี่ยม, 2560) จากนั้นดำเนินการตรวจสอบคุณภาพด้วยการเสนอแบบสัมภาษณ์ต่ออาจารย์ที่ปรึกษา แล้วจึงเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 9 ท่านทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) แล้วทำการปรับแก้ตามข้อแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แบบสัมภาษณ์ จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อ

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยกระบวนการดังนี้

(1) ผู้วิจัยประสานขอความอนุเคราะห์ผู้ให้สัมภาษณ์พร้อมทั้งแนะนำตัว แจ้งวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ ขอบข่ายประเด็นการสัมภาษณ์และนัดหมายวันเวลาการสัมภาษณ์ ทั้ง 9 ท่าน

(2) ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง เพื่อขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 ท่าน

(3) ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 ท่าน พร้อมทั้งแนบเค้าโครงดุษฎีนิพนธ์โดยย่อและแบบสัมภาษณ์ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อศึกษาประเด็นสัมภาษณ์ล่วงหน้า

(4) ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ตามกำหนดวัน เวลา และสถานที่ที่ได้นัดหมาย ขออนุญาตบันทึกข้อมูลด้วยเครื่องบันทึกเสียงและขออนุญาตบันทึกภาพ เมื่อสิ้นสุดการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยตรวจสอบประเด็นที่สัมภาษณ์ หากพบว่ายังไม่ครบถ้วน จึงขออนุญาตสัมภาษณ์เพิ่มเติม

4) การวิเคราะห์และแปลความหมายข้อมูล

(1) ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) จัดหมวดหมู่ข้อมูล สรุปตามประเด็นการสัมภาษณ์ และแปลความหมายข้อมูล

(2) นำเสนอผลสรุปเป็นรายองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย ด้วยการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive analysis)

(3) นำผลที่ได้ไปใช้ในการปรับเปลี่ยนหรือเพิ่มข้อความ หรือประเด็นในองค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อย เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้และสร้างแบบสอบถามในขั้นตอนต่อไป

3.1.2 ระยะที่ 2 พัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในระยะนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1.2.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแต่ละองค์ประกอบย่อยของทุกองค์ประกอบหลัก

3.1.2.2 วิเคราะห์และสังเคราะห์ความรู้ที่ได้เพื่อนำไปสู่การกำหนดเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ (Operational definition) ขององค์ประกอบย่อย และเชื่อมโยงสร้างเป็นตัวบ่งชี้ (indicator) สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.1.2.3 จากตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผ่านการพัฒนาแล้วทั้งในในระยะที่ 1 และข้อ 2.1 ผู้วิจัยนำไปสร้างแบบสอบถาม (questionnaire) สำหรับถามผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 1 ฉบับ ในขั้นตอนต่อไป

3.1.3 ระยะที่ 3 ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ในระยะนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2566 ซึ่งมีจำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 1,871แห่ง มีจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 1,676 คน ครูผู้สอนจำนวน 8,707 คนรวมทั้งสิ้นจำนวน 10,383 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2566 สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นสถิติขั้นสูง ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยวิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์ที่มีความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood : ML) จึงต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ เพราะถ้าใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดต่ำกว่า 100 หน่วย จะพบว่ามีโอกาสปฏิเสธสมมติฐานในการทดสอบค่า ไค-สแควร์ (chi - square) เพราะค่าไค-สแควร์ มีแนวโน้มที่จะมีค่าสูง ขณะที่ Kline (2010) แนะนำว่า ควรมีหน่วยตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาไม่ต่ำว่า 200 ตัวอย่าง ขณะที่ Comrey & Lee (1992 อ้างถึงใน กัลยา วานิชย์บัญชา, 2551) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าควรใช้ขนาดตัวอย่าง 500 หน่วย จะทำให้ผลการวิเคราะห์มีความเหมาะสมอยู่ในระดับดีมาก มีนักสถิติและนักวิจัยอีกหลายท่านเสนอให้ใช้กฎอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างต่อจำนวนพารามิเตอร์ เช่น Hair, et, al. (2010; อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555) แนะนำว่างานวิจัยประเภทนี้ควรใช้ขนาดตัวอย่างระหว่าง 15-20 ตัวอย่างต่อ 1 พารามิเตอร์ สอดคล้องกับ Anderson & Gerbing (1988) ที่แนะนำว่าควรใช้อัตราส่วน 15-20 เท่าของจำนวนตัวแปรสังเกต ขณะที่ Bollen (1989) เสนอแนะว่า ขนาดกลุ่มตัวอย่างควรพิจารณาควบคู่กับจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า ซึ่งวิธีการกำหนดค่าพารามิเตอร์ 3 แบบ คือ 1) fixed parameter กรณีที่ไม่มีเส้นอิทธิพลระหว่างตัวแปร กำหนดให้พารามิเตอร์นั้นเป็นศูนย์ 2) free parameter กรณีมีเส้นอิทธิพลระหว่างตัวแปรเพื่อให้ค่าพารามิเตอร์อิสระ โดยไม่มีเงื่อนไขบังคับ 3) constrained parameter กรณีมีเส้นอิทธิพลระหว่างตัวแปรและมีเงื่อนไขบังคับ (Joreskog & Sorbom,1989) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการกำหนดค่าพารามิเตอร์

แบบ free parameter โดยมีเหตุผลในการเลือกวิธีการกำหนดค่าพารามิเตอร์แบบ free parameter เพราะโมเดลการวิจัยครั้งนี้เป็นโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ซึ่งระหว่างตัวแปรมีเส้นอิทธิพล และจำนวนพารามิเตอร์ที่นับได้จากการรวมตัวแปรวิจัย 1 ตัวแปร ตัวแปรแฝงจำนวน 5 ตัวแปรและตัวแปรสังเกตได้จำนวน 18 ตัวแปร และเส้นอิทธิพลจำนวน 23 เส้น รวมทั้งสิ้น 47 พารามิเตอร์ และผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามกฎอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างต่อจำนวนพารามิเตอร์ 10:1 ตามทัศนะของ Gold (1980) จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 470 คน และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเพื่อป้องกันการสูญหายจากการเก็บรวบรวมข้อมูลร้อยละ 10 จึงได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 517 คน

ในการสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) ดังนี้

ขั้นที่ 1 จำแนกพื้นที่วิจัยตามพื้นที่ภูมิศาสตร์เป็น 6 ภูมิภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคใต้ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันตก และภาคตะวันออก

ขั้นที่ 2 ในแต่ละภูมิภาคสุ่มจังหวัดโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 30 ของจำนวนจังหวัด ใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) แบบจับสลาก พบว่า ภาคเหนือ มี 9 จังหวัด สุ่มได้ 3 จังหวัด ได้แก่ เชียงใหม่ เชียงรายและน่าน ภาคกลางมี 22 จังหวัด สุ่มได้ 7 จังหวัด ได้แก่ สระบุรี สุพรรณบุรี อ่างทอง ชัยนาท นครปฐม นครสวรรค์และพระนครศรีอยุธยา ภาคใต้มี 14 จังหวัด สุ่มได้ 4 จังหวัด ได้แก่ พัทลุง ตรัง นครศรีธรรมราชและสงขลา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 20 จังหวัด สุ่มได้ 6 จังหวัด ได้แก่ ยโสธร สุรินทร์ บึงกาฬ สกลนคร ขอนแก่น และมุกดาหาร ภาคตะวันตกมี 5 จังหวัด สุ่มได้ 2 จังหวัด ได้แก่ กาญจนบุรี และราชบุรี และภาคตะวันออก มี 7 จังหวัด สุ่มได้ 2 จังหวัด ได้แก่ ฉะเชิงเทราและระยอง รวมสุ่มได้ 24 จังหวัด

ขั้นที่ 3 ในแต่ละจังหวัด สุ่มสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดละ 1 เขต โดยวิธีการสุ่มอย่างง่ายแบบจับฉลาก

ขั้นที่ 4 ในแต่ละเขตพื้นที่ สุ่มหน่วยตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้วยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วนจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามภูมิภาค จังหวัด เขตพื้นที่ และตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งจำแนกเป็นผู้บริหารและครูผู้สอน ปรากฏดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามภูมิภาค จังหวัด เขตพื้นที่ และตำแหน่งหน้าที่

ภาค	จังหวัด	เขตพื้นที่	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
			ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
เหนือ	เชียงราย	1	50	289	14	2	14	16
	ลำปาง	2	64	560	29	3	28	31
	อุตรดิตถ์	1	136	521	27	7	26	33
ตะวันออกเฉียงเหนือ	กาฬสินธุ์	1	89	436	22	4	22	26
	อุบลราชธานี	1	176	552	27	9	27	36
	นครราชสีมา	7	137	554	28	7	28	35
	สกลนคร	3	89	726	36	4	36	41
	เลย	2	95	529	26	5	26	31
	อุดรธานี	1	90	631	31	4	31	36
กลาง	สระบุรี	2	64	441	22	5	22	25
	นนทบุรี	2	12	62	3	3	3	4
	พิจิตร	1	45	433	22	1	22	24
	พิษณุโลก	3	79	377	19	2	19	23
	สมุทรสงคราม	2	40	161	8	4	8	10
	สุโขทัย	2	109	345	17	2	17	23
	สุพรรณบุรี	2	80	455	23	5	22	27
ตะวันออก	ชลบุรี	3	22	104	5	4	5	6
	ตราด	1	41	170	8	1	8	11
ตะวันตก	กาญจนบุรี	1	39	229	11	2	11	13
	ราชบุรี	2	98	420	21	2	21	26
ใต้	ตรัง	1	10	49	2	5	2	3
	ปัตตานี	1	46	218	11	2	11	13
	พัทลุง	1	53	402	20	3	20	23
	ยะลา	3	12	43	2	1	2	3
	รวม		**1,676**	**8,707**	**10,383**	**84**	**433**	**517**

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความเหมาะสมของตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ครอบคลุมสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 5 องค์ประกอบหลัก 18 องค์ประกอบย่อย และ 80 ตัวบ่งชี้ จำนวนข้อคำถามในแต่ละองค์ประกอบดังนี้

ตารางที่ 3.2 จำนวนข้อคำถามในแต่ละองค์ประกอบ

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอยย่อย	จำนวนข้อคำถาม
1. องค์ประกอบหลักด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย	1. การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียน	5
	2. การมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ	4
	3. การเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา	4
	รวม	**13**
2. องค์ประกอบหลักด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน	1. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการ	4
	2. การเข้าใจความสอดคล้องของหลักสูตรและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง	5
	3. การประสานงานการจัดและใช้หลักสูตรสถานศึกษา	4
	4. การบริหารการจัดการเรียนการสอน	4
	5. การติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน	5
	รวม	**22**

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอยย่อย	จำนวนข้อคำถาม
3. องค์ประกอบหลักด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้	1. การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	6
	2. การรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน	4
	3. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสะท้อนผลงานการสอน	5
	รวม	**15**
4. องค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาครูและบุคลากร	1. การจัดกิจกรรมและโครงการพัฒนาบุคลากร	4
	2. การนิเทศและประเมินผลการสอน	4
	3. การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	6
	รวม	**14**
5. องค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน	1. การตั้งมาตรฐานที่สูงเพื่อการพัฒนานักเรียน	4
	2. การเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน	4
	3. การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	4
	4. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	4
	รวม	**16**
ทั้งสิ้น	**รวม**	**80**

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การตอบ ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

3.4.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยตามหัวข้อเนื้อหาที่เกี่ยวข้อง กับตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการ จากตำรา เอกสารวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ

3.4.2 หาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ตรวจสอบ เสนอแนะ ปรับปรุงแก้ไขเพื่อความถูกต้อง แล้วเสนอแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหาตลอดจนความชัดเจน และความเหมาะสมในการใช้ภาษา พร้อมแก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้องตามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำ โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 ท่าน มีดังนี้

3.4.2.1 ดร. บูชิตร์ โมฆรัตน์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านยางเตี้ยโคกรัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

3.4.2.2 ดร. กรรณิกา ไวโสภา อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

3.4.2.3 ดร. สันติ สิงหาพรม ผู้อำนวยการโรงเรียนโรงเรียนชุมชนหนองบัวโคก (ทองวิทยานุกูล) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต 3

3.4.2.4 ดร.เจนภพ ชัยวรรณ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

3.4.2.5 ดร.ปฏิวัติ เทียบอุ่น ผู้อำนวยการโรงเรียนโรงเรียนชุมชนบ้านห้วยยายจิ๋ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต 3

3.4.2.6 ดร. ชนะคมศร คงยืน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนครปฐม จังหวัด นครปฐม

3.4.2.7 ดร. กชนันท์ โนรินทร์ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

เมื่อผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามแล้วจึงเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะ ตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขเป็นครั้งสุดท้าย ก่อนนำไปทดลองใช้ นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กโดยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นว่าตัวบ่งชี้ในข้อคำถามแต่ละข้อมีความเหมาะสมอย่างไรในการเป็นตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกำหนดคำตอบการประเมินเป็น 3 ตัวเลือก คือ เห็นด้วย ไม่แน่ใจและไม่เห็นด้วย นอกจากนี้ ในแต่ละข้อยังเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความ

คิดเห็นเพิ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กรณีที่ไม่เห็นด้วย โดยมีเกณฑ์การวิเคราะห์หาค่า IOC จาก การกำหนดระดับความคิดเห็น ดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่า “ข้อความนั้นเป็นตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการ”

0 เมื่อไม่แน่ใจว่า “ข้อความนั้นเป็นตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการ”

-1 เมื่อแน่ใจว่า “ข้อความนั้นไม่เป็นตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการ”

วิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ผู้วิจัยได้พิจารณาคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไปและหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ของตัวบ่งชี้ทั้ง 80 ตัวบ่งชี้ ปรากฏว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60-1.00 จึงถือว่าใช้ได้ทุกตัวบ่งชี้ (รายละเอียดดังภาคผนวก ง)

3.4.3 หาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างจากตัวบ่งชี้ที่ผ่านการพัฒนาแล้ว และมีความตรงเชิงเนื้อหาตามเกณฑ์กำหนดไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน จาก 15 โรงเรียน ซึ่งเป็นโรงเรียนที่กระจายอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 จังหวัดเพชรบูรณ์ และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) เพื่อตรวจสอบคุณภาพความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity)ของแบบสอบถามเป็นรายข้อโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total correlation) ได้ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .37-.82 และหาค่าความเที่ยง (Reliability) ซึ่งเป็นการหาค่าความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม (Internal consistency) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ Cronbach (Cronbach’s alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .97 (ดังภาคผนวก ง) จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาต่อไป

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยและการจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

3.5.1 ขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้างและส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการโรงเรียนและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 517 คน โดยผู้วิจัยจ่าหน้าซองถึงผู้วิจัย และติดแสตมป์ ส่งไปด้วย พร้อมกำหนดและระบุวันส่งคืนแบบสอบถามอย่างชัดเจน และมีแบบสอบถามส่วนหนึ่งส่งทาง Google Forms

3.5.2 การจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

3.5.2.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับมาจำนวน 517 ฉบับ จากที่ส่งไป คิดเป็นร้อยละ 100 มาตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม คัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปดำเนินการวิเคราะห์ต่อไป

3.5.2.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัส ให้คะแนนตามน้ำหนักแต่ละข้อและบันทึกข้อมูล เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3.5.2.3 นำผลมาวิเคราะห์ข้อมูลตามจุดมุ่งหมายการวิจัย กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายเพื่อทราบว่าตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเหมาะสมในการนำไปวัดสมรรถนะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับใด โดยแปลความหมายค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535, หน้า 23-24)

4.51-5.00 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด
3.51-4.50 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมในระดับมาก
2.51-3.50 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง
1.51-2.50 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมในระดับน้อย
1.00-1.50 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป ถือว่าเป็นตัวบ่งชี้ที่ใช้ได้

3.6 สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

3.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่และค่าร้อยละ

3.6.2 การวิเคราะห์ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์เป็นรายองค์ประกอบ และรายตัวบ่งชี้

3.6.3 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดในโมเดลตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูลเบื้องต้นก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน สถิติที่ใช้ คือ ค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient)

3.6.4 การวิเคราะห์ความเหมาะสมของข้อมูลที่จะนำไปใช้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน สถิติที่ใช้ คือ ค่าดัชนี KMO (Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy) โดยดัชนี

KMO จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0.00 ถึง 1.00 ค่าที่เหมาะสมจะต้องมากกว่า 0.50 และค่าดัชนี KMO จะเท่ากับ 1.00 เมื่อตัวแปรแต่ละตัวสามารถทำนายได้ด้วยตัวแปรอื่นโดยปราศจากความคลาดเคลื่อน ส่วนค่าในช่วงอื่น ๆ แปลความหมาย ดังนี้ (Kim & Muclle, 1978; อ้างถึงใน สมเกียรติ ทานอก, 2539)

0.80	ขึ้นไป เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบดีมาก
0.70-0.79	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบดี
0.60-0.69	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบปานกลาง
0.50-0.59	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบน้อย
น้อยกว่า 0.50	ไม่เหมาะสมที่จะนำข้อมูลชุดนี้มาวิเคราะห์องค์ประกอบ

3.6.5 การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างเพียงพอหรือไม่ สถิติที่ใช้ คือ ค่าสถิติของ Bartlett (Bartlett's test of sphericity) ถ้าค่าสถิติของ Bartlett มีนัยสำคัญแสดงว่าตัวแปร ต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้

3.6.6 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) เพื่อวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.6.7 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรมลิสเรลประมาณค่าพารามิเตอร์โดยวิธีความน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum likelihood: ML) ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติตรวจสอบดังนี้ (Joreskog & Sorbom, 1993)

3.6.7.1 ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square statistics: X^2) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชั้น ความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$) แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.6.7.2 ดัชนีไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Chi-square: X^2)/df ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันไม่ควรเกิน 2

3.6.7.3 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of fit index: GFI) ซึ่งเป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้องจากโมเดลก่อนและหลังปรับโมเดลกับฟังก์ชันความสอดคล้องก่อนปรับโมเดล ค่าดัชนี GFI หากมีค่ามากกว่า .90 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.6.7.4 ดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted goodness of fit index: AGFI) เป็นการนำค่าดัชนี GFI มาปรับค่าโดยคำนึงถึงขนาดของตัวแปร และขนาดกลุ่มตัวอย่างทำให้ได้ค่า AGFI ซึ่งค่า AGFI นี้มีคุณสมบัติเหมือน GFI ค่าดัชนี AGFI ที่มีค่ามากกว่า .90 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี

3.6.7.5 ค่า RMSEA (Root mean square residual) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของโมเดลที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร ซึ่งค่า RMSEA ที่น้อยกว่า .05แสดงว่ามีความสอดคล้องสนิท (Close fit) อย่างไรก็ตามค่าที่ใช้ได้และถือว่าโมเดล ที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่ควรเกิน .08

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปได้ดังแสดงในตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 สรุปเกณฑ์ที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Joreskog & Sorbom, 1993)

การตรวจสอบค่าดัชนีความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์		
ดัชนีตรวจสอบความตรง	**เกณฑ์ที่บ่งบอกความสอดคล้องในระดับดี**	**หมายเหตุ**
χ^2	P-value > .05	ความน่าจะเป็นทางสถิติมากกว่า .05
χ^2/ df	น้อยกว่า 2	
GFI	มากกว่า .90	เกณฑ์อยู่ระหว่าง 0-1
AGFI	มากกว่า .90	เกณฑ์อยู่ระหว่าง 0-1
RMSEA	น้อยกว่า .08	เกณฑ์เข้าใกล้ 0

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.3 การเสนอผลการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4.3.1 ผลการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.3.2 ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง

4.3.3 การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง

4.5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง

4.1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอและการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

IL แทน สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการ (Leadership Competency)

4.1.1 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

DP แทน การกำหนดทิศทางและนโยบาย (Setting direction and policy)

CM แทน การบริหารจัดการหลักสูตร และการสอน (Curriculum Administration)

BC แทน การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ (Learning atmosphere and culture)

TP แทน การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร (Professional of teachers)

SQ แทน การพัฒนาคุณภาพนักเรียน (Student quality)

4.1.2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

DP1 แทน การกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน (Setting the vision, goals and mission)

DP2 แทน การมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ (Striving for academic excellence)

DP3 แทน การเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา (effectiveness)

CM1 แทน ผู้บริหารโรงเรียนเป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการ (Academicresources)

CM2 แทน การเข้าใจความสอดคล้องของหลักสูตรและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง (Curriculum consistency)

CM3 แทน การประสานงานการจัดและใช้หลักสูตรสถานศึกษา (coordinate)

CM4 แทน การบริหารการจัดการเรียนการสอน (Teaching management)

CM5 แทน การติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน (Tracking student progress)

BC1 แทน การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (environment)

BC2 แทน การรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับครูนักเรียนผู้ปกครองและชุมชน (good relationship)

BC3 แทน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสะท้อนผลงานการสอน (Reflect on work)

TP1 แทน การจัดกิจกรรมและโครงการพัฒนาบุคลากร (Personnel development)

TP2 แทน การนิเทศและประเมินผลการสอน (Supervision and evaluation)

TP3 แทน การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ (professional advancement)

SQ1 แทน การตั้งมาตรฐานที่สูงเพื่อการพัฒนานักเรียน (Set high standards)

SQ2 แทน การเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน (Increase learning)

SQ3 แทน การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (Improve academic achievement)

SQ4 แทน การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (academic atmosphere)

D1 แทน ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจที่ชัดเจนของโรงเรียน

D2 แทน ผู้บริหารสื่อสารสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน

D3 แทน ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีความมุ่งมั่น และรับผิดชอบต่อพันธกิจของผู้เรียน

D4 แทน ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานของครูและนักเรียนไว้สูง

D5 แทน ผู้บริหารประเมินผลความก้าวหน้าตามวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน

D6 แทน ผู้บริหารร่วมกับครูกำหนดเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ

D7 แทน ผู้บริหารดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ

D8 แทน ผู้บริหารเน้นงานวิชาการเป็นเรื่องสำคัญต่อผลสำเร็จในการเรียนรู้ของนักเรียน

D9 แทน ผู้บริหารตั้งความคาดหวังกับการเรียนการสอนของครูและนักเรียนไว้สูง

D10 แทน ผู้บริหารให้ความสำคัญสูงสุดกับการเรียนรู้ของนักเรียน

D11 แทน ผู้บริหารใส่ใจดูแลกิจกรรมการเรียนการสอนของครูและนักเรียนอย่างเต็มที่

D12 แทน ผู้บริหารบริหารเวลาให้การจัดการเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

D13 แทน ผู้บริหารรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

C14 แทน ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ดี มีสติปัญญาดี ทันต่อการพัฒนาเกี่ยวกับการเรียนการสอน

C15 แทน ผู้บริหารมีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนรู้การวัดและประเมินผล

C16 แทน ผู้บริหารติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการอยู่เสมอ

C17 แทน ผู้บริหารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลทางวิชาการกับครูอย่างสม่ำเสมอ

C18 แทน ผู้บริหารกำหนดหลักสูตรการสอน การวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานวิชาการและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

C19 แทน ผู้บริหารชี้แจงให้ครูทราบถึงความสำคัญของหลักสูตรการสอนการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานวิชาการและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

C20 แทน ผู้บริหารสนับสนุนทรัพยากรที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตรให้แก่คณะครูในการจัดการเรียนรู้

C21 แทน ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานวิชาการและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

C22 แทน ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการให้คะแนน การรายงานผล และการใช้ข้อมูลสำหรับการประเมินอย่างเหมาะสม

C23 แทน ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้
C24 แทน ผู้บริหารนิเทศและติดตามการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้อย่างต่อเนื่องเป็นระบบ
C25 แทน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการประเมิน และการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา
C26 แทน ผู้บริหารมุ่งเน้นการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนและให้ความสำคัญกับครูในการจัดการห้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ
C27 แทน ผู้บริหารจัดบริการอำนวยความสะดวกด้านสื่อการสอน
C28 แทน ผู้บริหารสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
C29 แทน ผู้บริหารส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการเรียนรู้
C30 แทน ผู้บริหารกำหนดให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน
C31 แทน ผู้บริหารกำกับดูแลการเรียนของนักเรียน
C32 แทน ผู้บริหารสำรวจนักเรียนเรียนอ่อนโดยพิจารณาจากข้อมูลคะแนนในห้องเรียน และระดับผลการเรียน
C33 แทน ผู้บริหารกำหนดให้มีการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอเพื่อวัดความก้าวหน้าของนักเรียน
C34 แทน ผู้บริหารใช้ผลของการทดสอบเพื่อกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้การประเมินหลักสูตร การประเมินการสอน และการวัดผลความก้าวหน้าไปสู่เป้าหมาของโรงเรียน
C35 แทน ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ปกครองช่วยตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียน
B36 แทน ผู้บริหารพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบในโรงเรียน
B37 แทน ผู้บริหารลดระเบียบขั้นตอนและภาระงานด้านเอกสารของครู
B38 แทน ผู้บริหารอุทิศเวลาในการทำงานและทำงานร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ
B39 แทน ผู้บริหารแสดงให้เห็นอยู่เสมอว่าการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นเรื่องที่สำคัญ
B40 แทน ผู้บริหารให้ขวัญและกำลังใจโดยแสดงการรับรู้และประกาศยกย่องชมเชยความสำเร็จด้านวิชาการ
B41 แทน ผู้บริหารการจัดเวลาและกิจกรรมอื่น ๆ ให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติของโรงเรียน

B42 แทน ผู้บริหารรู้บริบทและสภาพทั่ว ไปของชุมชน
B43 แทน ผู้บริหารเข้าไปมีส่วนร่วมกิจกรรมกับชุมชน
B44 แทน ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับครูนักเรียนผู้ปกครองและชุมชน
B45 แทน ผู้บริหารเปิดโรงเรียนสู่ชุมชนโดยให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน
B46 แทน ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การวิเคราะห์ วิพากษ์โดยใช้ข้อมูล มอบหมายงานและอำนาจการตัดสินใจให้แก่ครู
B47 แทน ผู้บริหารพัฒนาทักษะการสะท้อนความคิดเห็นให้แก่ครู
B48 แทน ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั่ว ทั้งโรงเรียน
B49 แทน ผู้บริหารพูดคุยเป็นกันเองและสร้างความไว้วางใจให้กับครู
B50 แทน ผู้บริหารกำกับติดตามและสะท้อนผลกระบวนการเรียนการสอนให้กับครู
T51 แทน ผู้บริหารจัดโครงการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ
T52 แทน ผู้บริหารประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน
T53 แทน ผู้บริหารดำเนินการจัดอบรมภายในโรงเรียนตามความต้องการของครู
T54 แทน ผู้บริหารจัดโครงสร้างผู้นำภายในโรงเรียน
T55 แทน ผู้บริหารประชุมวางแผนดำเนินการนิเทศการสอน
T56 แทน ผู้บริหารดำเนินการนิเทศโดยเยี่ยมชั้นเรียนและสังเกตการสอน
T57 แทน ผู้บริหารตรวจสอบผลงานนักเรียนเพื่อประเมินผลการสอน
T58 แทน ผู้บริหารให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูผู้รับการนิเทศ
T59 แทน ผู้บริหารร่วมกับคณะครูตั้งเป้าหมายความก้าวหน้าทางวิชาชีพ
T60 แทน ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง
T61 แทน ผู้บริหารแจ้งคณะครูเกี่ยวกับแนวโน้มและเรื่องราวต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบัน
T62 แทน ผู้บริหารส่งเสริมการสอนงาน (Coaching) กันในกลุ่มเพื่อนครู
T63 แทน ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมประชุมอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาวิชาชีพ
T64 แทน ผู้บริหารกำกับติดตามความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูอยู่เสมอ
S65 แทน ผู้บริหารตั้งความคาดหวังไว้สูงในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน
S66 แทน ผู้บริหารเน้นกระบวนการจัดการเรียนรู้สู่มาตรฐานสากล
S67 แทน ผู้บริหารกำหนดมาตรการให้นักเรียนอ่านออกเขียนได้
S68 แทน ผู้บริหารส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการที่กำหนด
S69 แทน ผู้บริหารส่งเสริมให้นักเรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียน

S70 แทน ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือด้านการเรียนการสอน

S71 แทน ผู้บริหารใส่ใจต่อพฤติกรรมการสอนของครู

S72 แทน ผู้บริหารเน้นการพัฒนากลยุทธ์เพื่อปรับปรุงผลการเรียนการสอน

S73 แทน ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายที่เน้นผลสัมฤทธิ์ ของนักเรียน

S74 แทน ผู้บริหารร่วมกับครูวิเคราะห์ข้อมูลทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

S75 แทน ผู้บริหารใช้ผลการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในการตัดสินใจเรื่องนโยบายหลักสูตรและการจัดกลุ่มนักเรียน

S76 แทน ผู้บริหารใช้ผลการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในการปรับปรุงการสอนและการพัฒนาครู

S77 แทน ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายทางวิชาการที่เน้นผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนของนักเรียน

S78 แทน ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมทางวิชาการ

S79 แทน ผู้บริหารจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูโดยการให้รางวัลให้การยอมรับครูที่พัฒนาผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการสูงขึ้น

S80 แทน ผู้บริหารจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้โดยการให้รางวัลให้การยอมรับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการสูงขึ้น

4.1.3 ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{x}$ แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

df แทน ระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)

p แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

MS แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

SS แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Sum of square)

GFI แทน ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of fit index)

CFI แทน ดัชนีความสอดคล้องเปรียบเทียบ

AGFI แทน ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted goodness of fit index)

SRMR แทน ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ

RMSEA แทน ค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root mean square error of approximation)

b แทน น้ำหนักองค์ประกอบ

β แทน น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน

R2 แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์

λ แทน น้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading)

FS แทน ค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ

e แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Error) ของตัวบ่งชี้

X2 แทน ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi - square)

t แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (P - values)

** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($P<0.01$)

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P<0.05$)

ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ตอน ตามลำดับของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 2 ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละตอนปรากฏผลตามลำดับดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศเกี่ยวกับสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการ พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ แล้ววิเคราะห์สังเคราะห์ความรู้ที่ได้เพื่อนำไปสู่การ กำหนดองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน

ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ 5 องค์ประกอบหลัก 18 องค์ประกอบย่อย 80 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ (เติมสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามที่ศึกษาได้)

จากตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาจำนวน 80 ตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยนำมาเป็นสร้างเป็นแบบสอบถามเพื่อวัดความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ในการนำไปชี้วัดสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยนำมาแบบสอบถามมาเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผลการวิเคราะห์ ค่าสถิติพื้นฐานข้อมูลสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม และผลวิเคราะห์ระดับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นความถี่และค่าร้อยละ ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 4.1

4.2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เมื่อแยกพิจารณาตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ขนาดโรงเรียน มีรายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ความถี่และร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และวิทยฐานะ

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	193	37.33
1.2 หญิง	324	62.67
รวม	**517**	**100.00**
2. อายุ		
2.1 25 – 35 ปี	153	29.59
2.2 เกิน 35 – 45 ปี	177	34.24
2.3 เกิน 45 ปีขึ้นไป	187	36.17
รวม	**517**	**100.00**
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ปริญญาตรี	322	62.28
3.2 สูงกว่าปริญญาตรี	195	37.72
รวม	**517**	**100.00**
4. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
4.1 ต่ำกว่า 10 ปี	181	35.01
4.2 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	336	64.99
รวม	**517**	**100.00**
5. ตำแหน่ง		
5.1 ผู้บริหาร	84	16.25
5.2 ครูผู้สอน	433	83.75
รวม	**517**	**100.00**
6. วิทยฐานะ		
6.1 ชำนาญการ	138	26.69
6.2 ชำนาญการพิเศษ	190	36.75
6.3 เชี่ยวชาญ	148	28.63
6.4 เชี่ยวชาญพิเศษ	41	7.93
รวม	**517**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 517 คน เมื่อจำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 324 คน คิดเป็นร้อยละ 62.67 มีอายุเกิน 45 ปีขึ้นไป จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 36.17 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 322 คน คิดเป็นร้อยละ 62.28 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 336 คน คิดเป็นร้อยละ 64.99 ส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอนจำนวน 433 คน คิดเป็นร้อยละ 83.75 และส่วนใหญ่มีวิทยฐานะ คือ ชำนาญการพิเศษ 190 คน คิดเป็นร้อยละ 36.75

4.2.3 การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1) องค์ประกอบหลักด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย

“Vision คือ ภาพแห่งอนาคตที่ทุกคนอยากจะไป เป็นการตั้งเป้าหมายที่ถูกผู้อื่นกำหนดขึ้นมาอาจจะสร้างความเครียดให้กับเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น ควรทำอย่างไรที่จะช่วยเสริมกำลังใจให้เพื่อนร่วมทีมและเพิ่มการเป็นผู้นำ หากสภาพแวดล้อมทางการศึกษาไม่ได้เปลี่ยนแปลงอย่างมากมาย การบริหารสถานศึกษาคงไม่ยากนัก เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มี Disruption เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีเหตุการ์ใหม่ ๆ ดังนั้น ผู้นำที่จะสามารถนำพาองค์กรผ่านยุคแห่ง Disruption นี้ไปได้จะต้องเป็น “นักกลยุทธ์ ผู้มีวิสัยทัศน์” เพื่อเปลี่ยนทิศทางขององค์กรไปสู่อนาคตที่ดีกว่า การกล่าวถึงวิสัยทัศน์ โดยเพื่อนร่วมงานจะมุ่งทำเรื่องเกี่ยวกับการสร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนร่วมงาน พร้อมที่จะทำ จะต้องมองดูบริบทโดยรอบก่อน และกำหนดให้สอดคล้องกับยุคสมัยบริบทปัจจุบัน”

สัมภาษณ์คนที่ 1, เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2566

“การรู้เป้าหมายขององค์กร เพื่อที่จะกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นไปได้ จะเป็นตัวช่วยสร้างวิสัยทัศน์และนโยบาย ที่ใช้ในองค์กรของเรา ซึ่งก่อนที่จะกำหนดเราต้องศึกษาและวิเคราะห์สถานการณ์ ปัจจุบัน บริบทสังคม ความต้องการจำเป็น และมองไปอนาคตข้างหน้า เพื่อที่วิสัยทัศน์จะได้กว้างไกล หากเรามองแคบ ๆ การกำหนดวิสัยทัศน์ก็จะแคบเช่นกัน”

สัมภาษณ์คนที่ 2, เมื่อวันที่ 25 สิงหาคม 2566

“วิสัยทัศน์ (Vision Statement) คำแถลงเกี่ยวกับภาพที่องค์กรต้องการเป็นในอนาคต หรือภาพในอนาคตขององค์กรในความรู้สึกของบุคคลที่องค์กรมีส่วนเกี่ยวข้อง วิสัยทัศน์ที่ดีคือ ต้องสื่อว่าองค์กรต้องการเป็นอะไร และสอดคล้องกับภาพที่บุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น คนในองค์กร ระบบการทำงานในอนาคต ควรเป็นวิสัยทัศน์ที่ทันต่อการพัฒนาเปลี่ยนแปลง เชิงบวก มีการใช้ เทคโนโลยี นวัตกรรมเป็นสิ่งใหม่ ๆ ที่บ่งบอกถึงการเปลี่ยนแปลง ให้เห็นจุดเด่น จุดที่เป็นปัญหา และ พร้อมที่จะพัฒนา"

สัมภาษณ์คนที่ 3, เมื่อวันที่ 5 กันยายน 2566

“วิสัยทัศน์ในอนาคตต้อง เป็นความสามารถของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันการคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยสามารถระบุได้ถึงทิศทาง แนวโน้ม ความเป็นไปได้ ระยะเวลา รวมถึงขั้นตอน วิธีการที่หลากหลาย ผู้บริหารทุกระดับต้องมีการเริ่มกำหนดเป้าหมายขององค์กร หน่วยงานจะต้องเปิดรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างในองค์กร”

สัมภาษณ์คนที่ 4, เมื่อวันที่ 18 กันยายน 2566

“วิสัยทัศน์ที่เกิดจากการร่วมกันคิด วางแผน และมองภาพร่วมกัน จะทำให้เกิดการพูดคุย การตกลงร่วมกัน มองเห็นถึงแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา หากมองแก่นแท้ของการพัฒนา คือ การเริ่มแนวคิดพิจารณา และมีการมองการไกล นั่นคือนำวิสัยทัศน์ให้ควบคู่ไปกับการการวางแผน และ ลงมือกระทำ จึงจะทำให้มีการพัฒนา"

สัมภาษณ์คนที่ 5, เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2566

“การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร ต้องเริ่มจากการหาข้อมูลพื้นฐาน การศึกษาสภาพบริบทสภาพชุมชน นโยบาย แผนการจัดการศึกษาก่อน เพื่อที่จะสามารถกำหนดได้อย่างคลอบคลุมถี่ถ้วนรอบคอบ มองแบบวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร มองแบบวิสัยทัศน์ของคนในองค์กร มองวิสัยทัศน์แบบต่าง ๆ ทำให้มีความก้าวหน้าภายในระบบ"

สัมภาษณ์คนที่ 6, เมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2566

“การจินตนาการอนาคตขององค์กรที่ต้องการบรรลุเป้าหมายในระยะยาว โดยทั่วไปแล้ว นิยมตั้งกรอบระยะเวลาไปสู่เป้าหมาย 5 - 10 ปี เพราะฉะนั้น ก่อนที่จะมีการตั้งวิสัยทัศน์ จะต้องมีการศึกษาการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ศึกษาหลักสูตรแกนกลางการศึกษา รวมถึงบริบทสถานศึกษา โดยต้องเปิดโอกาสให้บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์”

สัมภาษณ์คนที่ 7, เมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2566

“วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในการบริหารองค์กรที่ดีมีพลังและสร้างแรง บันดาลใจให้คนในองค์กรสร้างการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ให้ทันสภาพการณ์การเปลี่ยนแปลง ถอดรหัสความคิดจากนามธรรมให้เป็นรูปธรรม สามารถวัดผลได้ตรงตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ ควรจะมีลักษณะเป็นสิ่งที่สามารถปฏิบัติได้ ที่เป็นตัวกำหนดทิศทางชัดเจนให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ บริหารองค์กรตามวิสัยทัศน์ได้ แต่จะให้การบริหารโรงเรียนประสบผลสำเร็จและสู่ความเป็นเลิศที่ได้ดังที่ได้ ตั้งเป้าหมายไว้นั้นจำเป็นจะต้องอาศัยทักษะในการบริหารอย่างมาก”

สัมภาษณ์คนที่ 8, เมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2566

“วิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมี เพราะวิสัยทัศน์เป็น Roadmap ให้ทุกคนในสถานศึกษาได้ใช้เป็นประทีปนำทางในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่แท้จริงนั้นจะต้องมี กระบวนการลีลาของวิสัยทัศน์ครบทั้ง 3 มิติคือ คิดได้ (การสร้างวิสัยทัศน์) สื่อเป็น (การเผยแพร่วิสัยทัศน์) และโน้มนำให้มีการปฏิบัติล่วงหน้า (การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์) พร้อมทั้งมีการประเมินผลเพื่อการปรับปรุงแก้ไข ให้เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบด้วย

สัมภาษณ์คนที่ 9, เมื่อ วันที่ 27 พฤศจิกายน 2566

2) องค์ประกอบหลักด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน

“แนวทางการบริหารหลักสูตรโดยแยกเป็นรายด้าน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนการใช้หลักสูตร ควรมีการจัดการหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมกับบริบท และการจัดทำข้อมูลในระยะยาว มีการวางแผนในการใช้หลักสูตรในระยะยาว หลักสูตรสถานศึกษา ควรมีความยืดหยุ่นและเน้นที่สามารถนำไปปฏิบัติใช้ได้จริง 2) ด้านการนำหลักสูตรไปใช้ ควรจัดประชุมชี้แจงทำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อสร้างความเข้าใจในเนื้อหาส่วนต่าง ๆ ของหลักสูตร สามารถสื่อสารให้เข้าถึงตัวผู้เรียนได้ 3) ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามการใช้หลักสูตร ควรมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม เพื่อตรวจสอบและติดตาม ผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ต้องได้รับการชี้แนะหรือการนิเทศจากผู้มีความรู้โดยเฉพาะ 4) ด้านการประเมินการใช้หลักสูตร”

สัมภาษณ์คนที่ 1, เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2566

“หลักสูตรสถานศึกษาคือ กลไกหลักในการขับเคลื่อนและดำเนินการจัดการศึกษาให้บรรลุผลตามเป้าหมายและจุดเน้นของสถานศึกษา ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาจึงต้องมีการวางระบบการสร้างความรู้ความเข้าใจให้บุคลากรในระบบนิเวศทางการศึกษาให้สามารถเข้าถึงและเข้าใจความสำคัญ พร้อมทั้งมีส่วนร่วมในขั้นตอนต่าง ๆ อย่างเหมาะสม มีการเตรียมความพร้อม วางแผนและศึกษาข้อมูลบริบทรอบด้านอย่างครอบคลุมชัดเจน สร้างเครือข่ายความร่วมมือจากภาคส่วนที่สำคัญ รวมทั้งอาจจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้เรียน ผู้ปกครอง ครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนภาคเอกชน และผู้แทนภาคประชาสังคมในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา และเตรียมพร้อมสำหรับการติดตามและประเมินผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน หลักสูตรสถานศึกษาฐานสมรรถนะเป็นหลักสูตรที่ใช้บริบทจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน ซึ่งสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ของชุมชน สังคม”

สัมภาษณ์คนที่ 2, เมื่อวันที่ 25 สิงหาคม 2566

“การพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการออกแบบและจัดทำหลักสูตรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้มีความ เหมาะสมกับวิถีชีวิต ปัญหาและความต้องการของผู้เรียน และสังคมซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การพัฒนาหลักสูตรที่ดี ต้องอาศัยตัวแบบการพัฒนาหลักสูตรซึ่งเปรียบเสมือนพิมพ์เขียว (Blueprint) ที่จะช่วยให้ผู้บริหารและคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรได้ใช้ในการสร้างหลักสูตร ประกอบด้วย การศึกษาบริบทหรือสภาวะแวดล้อม การวางแผน การนำไปใช้ และการประเมินผล ซึ่งต้องดำเนินการอย่างเป็นกระบวนการ โดยไม่แยกส่วน ในการดำเนินการผู้บริหาร ควรสนับสนุนปัจจัยที่เอื้อต่อกระบวนการพัฒนาหลักสูตร”

สัมภาษณ์คนที่ 3, เมื่อวันที่ 5 กันยายน 2566

“ควรมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรทั้งผู้บริหาร ครูและบุคลากรที่เกี่ยวกับการใช้หลักสูตร สถานศึกษาควรมีการจัดประชุมชี้แจงทำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรสถานศึกษา มีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยสถานศึกษามีการนิเทศกำกับติดตามอย่าง เป็นระบบตามแผนที่วางไว้โดยกำหนดเป็นปฏิทินตลอดปีการศึกษา และมีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้วยเทคนิควิธีที่หลากหลาย โดยมีเหตุปัจจัยที่ฉุดรั้ง ได้แก่ สถานศึกษาขาดการจัดระบบการบริหารงานทาง วิชาการที่ขาดประสิทธิภาพเกี่ยวกับโครงการที่จะส่งเสริมการเรียนรู้และคุณธรรม การจัดตารางสอน การลงโทษ และการให้รางวัลผู้เรียน และยังขาดการจัดสรรการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า”

สัมภาษณ์คนที่ 4, เมื่อวันที่ 18 กันยายน 2566

“การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา บริหารโดยให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษามีส่วนร่วมคิด ร่วมทำทุกขั้นตอน โดยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นดังนี้ การเตรียมความพร้อมในด้านบุคลากร และข้อมูลสารสนเทศ สร้างความตระหนักแก่คณะครูในโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การประชุมสร้างความเข้าใจการจัดทำหลักสูตรทั้งในโรงเรียน ร่วมการประชาสัมพันธ์ทางศูนย์กระจายข่าวสาร จัดทำเอกสารเผยแพร่ จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา จัดบุคลากรเข้าประชุมอบรมการบริหารจัดการหลักสูตร นำหลักสูตรไปใช้ ทำความเข้าใจกับคณะครูในโรงเรียนในเรื่องการจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และประเมินผลได้วางแผนการนิเทศติดตามไว้เป็นระยะ เพื่อให้การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาเป็นไปตามทิศทางและเป้าหมายที่วางไว้อย่างแท้จริง”

สัมภาษณ์คนที่ 5, เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2566

“ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เห็นว่าควรกำหนดให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้าร่วมประชุมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ร่วมกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและขยายผลการประชุม จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อระดมความคิดเห็นในการจัดทำหลักสูตร มีการสำรวจสภาพปัญหาของผู้เรียนอย่างจริงจัง ให้ผู้ที่มีความรอบรู้มาอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง และผู้ที่มาให้ความรู้ควรเป็นผู้เชี่ยวชาญ เพื่อสร้างความตระหนักและให้ความสำคัญกับหลักสูตรต่อบุคลากร ควรมี การจัดตั้งศูนย์ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรให้ครู บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ”

สัมภาษณ์คนที่ 6, เมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2566

“การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาจะเน้นถึงกระบวนการดำเนินงานเพื่อส่งเสริม สนับสนุน เพื่อจัด กิจกรรมต่างๆ ในการพัฒนาผู้เรียน ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร กระบวนการบริหารหลักสูตร เริ่มตั้งแต่การวางแผนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การนำหลักสูตรสถานศึกษา ไปใช้ จนถึงการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อความเป็นพลเมืองไทยที่ดีของชาติ การดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพ ตลอดจนเพื่อการสอดคล้องกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น”

สัมภาษณ์คนที่ 7, เมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2566

“การบริหารจัดการหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน จะประสบความสำเร็จ ต้องมีการบริหารจัดการที่ดี มีการวางแผน และดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และมีการส่งเสริมสนับสนุนทั้งด้านงบประมาณ ทรัพยากร บุคลากร ตลอดจนมีการพัฒนา ศักยภาพผู้เกี่ยวข้อง เพราะสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานในการพัฒนา เยาวชนของชาติไปสู่คุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้”

สัมภาษณ์คนที่ 8, เมื่อ วันที่ 27 พฤศจิกายน 2566

“สภาพการการบริหารและการจัดการหลักสูตรสถานศึกษา พบว่า ด้านกระบวนการบริหารจัดการ หลักสูตรระดับสถานศึกษา ระดับห้องเรียน และระดับบทเรียน ภาพรวมอยู่ในระดับดีเยี่ยม ด้านผู้ที่เกี่ยวข้องได้ การปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาภาพรวมมีระดับคุณภาพอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บทบาทของผู้บริหาร บทบาทของครู ได้คุณภาพพอใช้ บทบาทของผู้เรียน บทบาท ของชุมชน บทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษา

บทบาทคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการ ได้คุณภาพดี และบทบาทของผู้ปกครอง ได้คุณภาพดี”

สัมภาษณ์คนที่ 9, เมื่อ วันที่ 29 พฤศจิกายน 2566

3) องค์ประกอบหลักด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้

“ผู้บริหาร “สร้างบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์” โดยการเชิญชวนให้ทีมมาร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมเรียนรู้ และปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนขึ้น วิธีการนี้อาจจะเหนื่อยในช่วงแรก แต่สุดท้ายจะทำให้ทุกคนยอมรับในวิสัยทัศน์นั้นเพราะเกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกคน”

สัมภาษณ์คนที่ 1, เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2566

“บรรยากาศการเรียนในชั้นเรียนควรเปี่ยมด้วยการสนับสนุน ความเชื่อมโยง การมีส่วนร่วม และความสัมพันธ์อันดีในชั้นเรียนที่มีบรรยากาศการเรียนแบบบริบูรณ์ นักเรียนจะรู้สึกผ่อนคลายและปลอดภัยที่จะทดลองสิ่งท้าทายด้านวิชาการและพฤติกรรม ทั้งยังสร้างแรงบันดาลใจและเป็นปากเป็นเสียงให้กับนักเรียนในบรรยากาศที่ให้เกียรติซึ่งกันและกัน บรรยากาศที่ประกอบไปด้วยพลังงาน การมีส่วนร่วม ให้กำลังใจ เคารพซึ่งกันและกัน การลงมือทำ รับฟัง แบ่งปัน ให้คำแนะนำ และมีเป้าหมายอันยิ่งใหญ่ ซึ่งท้ายที่สุดจะกระตุ้นให้เกิดการเรียนที่มีประสิทธิภาพสูง ความบริบูรณ์ที่คุณส่งต่อให้กับนักเรียนต้องให้ความรู้สึกของคุณภาพชีวิตที่ดี”

สัมภาษณ์คนที่ 2, เมื่อวันที่ 25 สิงหาคม 2566

“บรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนในทางกายภาพ และกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ ได้แก่ มีการจัดประชุมวิชาการร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ อำนวยความสะดวกให้บุคลากรใฝ่หาความรู้มีมุมหนังสือ มีการศึกษาหาความรู้นอกสถานที่ มีความเป็นระเบียบ ความร่มรื่นสวยงาม และสะอาดเหมาะกับการเรียนรู้”

สัมภาษณ์คนที่ 3, เมื่อวันที่ 5 กันยายน 2566

“บรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ เพื่อกระตุ้นส่งเสริมให้นักเรียนเกิดความรู้สึกอยากเรียน มีความกระตือรือร้นสนใจในสิ่งที่เรียน การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ จึงเป็นการจัดสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนให้สอดคล้องกับการเรียนการสอน เพื่อช่วยสร้างบรรยากาศในการเรียนที่น่าสนใจ และจูงใจให้นักเรียนไม่เบื่อหน่ายต่อการเรียน นอกจากนั้น ยังช่วยแก้ปัญหาในการปกครองชั้นเรียนและแก้ปัญหาในเรื่องวินัยได้อีกด้วย ในขณะที่”

สัมภาษณ์คนที่ 4, เมื่อวันที่ 18 กันยายน 2566

“บรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ เป็นการรวมเอาลักษณ์การจัดการเรียนที่เป็นระเบียบเรียบร้อย การตกแต่งห้อง การควบคุมดูแลการเคลื่อนไหวและการส่งเสียงดังของนักเรียนตลอดจนการจัด สภาพแวดล้อมทางกายภาพอื่น ๆ อันได้แก่ แสงสว่าง กลิ่น การจัดสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ สร้างความพึงพอใจ และความสนใจให้นักเรียนอยากเรียนรู้”

สัมภาษณ์คนที่ 5, เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2566

“บรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมความสนใจใคร่รู้ใคร่เรียน ให้แก่ ผู้เรียน ชั้นเรียนที่มีบรรยากาศเต็มไปด้วยความอบอุ่น ความเห็นอกเห็นใจ และความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกันและกัน ย่อมเป็นแรงจุงใจภายนอกที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรักการเรียน รักการอยู่ร่วมกันในชั้นเรียน และช่วยปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม นอกจากนี้ การมีห้องเรียนที่มีบรรยากาศแจ่มใส สะอาด สว่าง มีมุมวิชาการส่งเสริมความรู้ ก็เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่ส่งผลทำให้ผู้เรียนพอใจมาโรงเรียน เข้าห้องเรียนและพร้อมที่จะมีส่วนร่วม ในกิจกรรมการเรียนการสอน บรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ ผู้บริหารและครูต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ การจัดบรรยากาศในชั้นเรียนและการจัดการเรียนรู้อย่างมีความสุข”

สัมภาษณ์คนที่ 6, เมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2566

“บรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ มีผลต่อพฤติกรรมทั้งครูและนักเรียน จะช่วยพัฒนา ความสามารถทั้งทางการเรียนและด้านความประพฤติของนักเรียน นอกจากนี้สิ่งแวดล้อมในห้องเรียนยังเป็นเสมือนสัญลักษณ์ที่แสดงให้นักเรียนหรือบุคลอื่นได้รู้ว่า การจัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดีเป็นวิธีการหนึ่งที่จะทำให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้เพราะจะทำให้พฤติกรรมที่เป็นปัญหาลดลง และจะสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้เพิ่มขึ้น ห้องเรียนไหนที่มีปัจจัยดังกล่าวจะช่วยให้นักเรียนรู้สึกผ่อนคลายและรู้สึกปลอดภัย กล้าเรียนรู้แบบกล้าเสี่ยง ทั้งเสี่ยงเชิงวิชาการและเชิงพฤติกรรม รวมทั้งช่วยให้นักเรียนกล้าฝันในลักษณะของ วัฒนธรรมเป็นตัวกำหนดและทำนายพฤติกรรม แต่บรรยากาศเป็นผลของพฤติกรรมและอารมณ์ร่วมของคนส่วนใหญ่”

สัมภาษณ์คนที่ 7, เมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2566

“วัฒนธรรมการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงและพัฒนา ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ในการปฏิสัมพันธ์และการสื่อสารทีมีประสิทธิภาพกับบุคคลอื่น ว่าองค์การที่จะเน้นวัฒนธรรมการเรียนรู้จะต้องเข้าใจในความหมายของวัฒนธรรมการเรียนรู้การ เปลี่ยนแปลงความคิดและพฤติกรรมเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ เช่นเดียวกับการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ”

สัมภาษณ์คนที่ 8, เมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2566

การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้วัฒนธรรมการเรียนรู้ มืออาชีพ บุคลากรทุกคนในองค์การมีสวนร่วมในการเรียนรู้และก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีความรับผิดชอบตอการปฏิบัติงาน และการพัฒนาตนเอง วัฒนธรรมการเรียนรู้สามารถช่วย ให้บุคลากรมีคุณภาพ ซึ่งสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีขององค์การจะช่วยสามารถทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และมุ่งมั่นปฏิบัติงานในองค์การและการสร้างความผูกพันและความสัมพันธ์ภายใน องค์การ ผู้นำ แรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่จะทำให้องค์การมีประสิทธิภาพ

สัมภาษณ์คนที่ 9, เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2566

4) องค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาครูและบุคลากร

“การพัฒนาครูและบุคลากร ดำเนินการโดย 1. ศึกษาวิเคราะห์ ความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง ของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา 2. กำหนดกรอบและวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้เชื่อมโยงกับความก้าวหน้าในวิชาชีพ 3. ประสานกับสถาบันการศึกษา สถาบันคุรุพัฒนา หรือหน่วยงานอื่น ๆ จัดทำหลักสูตรที่มีคุณภาพให้สอดคล้องกับกรอบหลักสูตรที่กำหนด 4. สนับสนุนให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา วางแผนและเข้ารับการพัฒนา ที่เชื่อมโยงความก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) 5. ส่งเสริมและพัฒนาครู การจัดการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับการวัดประเมินผลที่ 6. ส่งเสริมและพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก ให้มีความรู้ความสามารถจัดการเรียนรู้โดยผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นหลัก”

สัมภาษณ์คนที่ 1, เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2566

“การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้มีความสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้มีความรู้ มีทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 สนับสนุนผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ ให้ได้รับการพัฒนาสมรรถนะทุกๆ ด้าน เนื่องจากครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้มีความสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้มีความรู้มีทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21”

สัมภาษณ์คนที่ 2, เมื่อวันที่ 25 สิงหาคม 2566

“การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรจะส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล พัฒนาให้เป็นผู้ชี้แนะ แนะนำและให้คำปรึกษา ความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย การศึกษา เพื่อการเข้าถึงสิทธิทางการศึกษา ส่งเสริมและพัฒนาให้มี Mind Set ที่ต้องปรับกระบวนทัศน์ ในการเรียนการสอน และการใช้ชีวิตในโลกยุค Next Normal อย่างมีประสิทธิภาพผ่านโปรแกรมการเรียนรู้ทางสื่อออนไลน์ มีองค์ความรู้เชิงวิทยาศาสตร์ มีหลักเหตุและผลในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน และพัฒนาให้ใช้โทรศัพท์มือถือในการจัดการ เรียนรู้พัฒนาผู้เรียน มือถือจะเป็นเครื่องมือเทคโนโลยีที่มีการอัพเดตนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ตลอดเวลา ”

สัมภาษณ์คนที่ 3, เมื่อวันที่ 5 กันยายน 2566

“การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ตัวผู้เรียน การพัฒนาต้องเกิดจากความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาต้องมุ่งเน้นลักษณะ Site Based Development หรือ School Based Development (SBD) มีหลากหลายรูปแบบให้เลือกตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่ที่ปฏิบัติของครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการในรูปของเครือข่ายกระจายทั่วประเทศ สอดคล้องกับนโยบายและข้อกำหนดของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง”

สัมภาษณ์คนที่ 4, เมื่อวันที่ 18 กันยายน 2566

“การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทักษะจำเป็นสำหรับครูยุคใหม่ทักษะด้านวิชาการ Academic skills ครูยุคใหม่ต้องพยายามอัพเดททักษะด้านงานวิชาการ นอกจากจะต้องคอยตามข่าวสารแล้ว ยังต้องตามเทรนด์โลกเพราะวิชาการเป็นอะไรที่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง คุณครูต้องหมั่นศึกษางานด้านนี้ไว้เพื่อต่อยอดกับวิชาชีพและทักษะการสอนด้วย ทักษะด้านการสื่อสาร Communication skills โดยการเป็นครูนั้นควบคู่กับการสื่อสารเป็นสำคัญ ไม่ว่าจะกับเด็กกับครูด้วยกันหรือกับผู้ปกครอง ฉะนั้นทักษะด้านนี้ถือเป็นสิ่งจำเป็นที่ครูควรจะต้องมี ด้านภาษา ใช้ภาษาอย่างถูกต้อง ครูควรใช้ภาษาต่างประเทศค้นคว้าหาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีทักษะในการสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษได้ เนื่องจากทักษะดังกล่าวจะเป็นทักษะที่ใช้ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ การแลกเปลี่ยนความรู้กับชาวต่างประเทศ การติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการที่เป็นภาษาอังกฤษทักษะในการตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้ อยากค้นคว้าหาความรู้ตลอดเวลา ไม่ตัดสินคำตอบว่าผิดเสมอ คำตอบอาจขึ้นอยู่กับเหตุผลที่ผู้เรียนตอบว่าให้เหตุผลว่าอย่างไร ทักษะด้านพัฒนาสื่อการสอน Technical skills”

สัมภาษณ์คนที่ 5, เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2566

“การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรมีการพัฒนา 1) ช่วยทำให้ ระบบและวิธีปฏิบัติงานมีสมรรถภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้น 2) ช่วยทำให้เกิดการ ประหยัด ลดความสิ้นเปลืองในการปฏิบัติงาน 3) ช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งาน ให้น้อยลง 4) ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ 5) ช่วยกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของ”

สัมภาษณ์คนที่ 6, เมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2566

“การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การจัดการเรียนรู้ของครูยุคใหม่ เพื่อพัฒนาทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางให้ครูผู้สอนและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ ได้ข้อมูลและแนวทางการพัฒนาผู้เรียนซึ่งเป็นเด็กและเยาวชนของชาติให้มีทักษะสำคัญและจำเป็นต่อการดำเนินชีวิตในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคที่มีกระแสของข้อมูลข่าวสารแพร่กระจายไปทั่วโลกอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อการเปลี่ยนเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม การเมืองการปกครอง และวิถีการดำรงชีวิตของมนุษย์ทั่วโลก ทุกคนจะต้องรู้จักปรับตนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป ดังนั้นผู้เรียนจำเป็นต้องได้รับการฝึกทักษะที่สำคัญเพื่อจะได้อยู่ในสังคมทุกระดับอย่างมีความสุข ก่อนที่ครูผู้สอนจะไปพัฒนาทักษะผู้เรียนนั้น ตัวครูผู้สอนเองก็ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาทักษะสำคัญของตัวเองก่อนเป็นลำดับแรก แล้วจึงนำประสบการณ์ไปเป็นพื้นฐานสำหรับการฝึกทักษะให้ผู้เรียนต่อไป”

สัมภาษณ์คนที่ 7, เมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2566

“การพัฒนาครู มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือ เพื่อให้ครูได้พัฒนาศักยภาพของตนเองและเสริมสร้างความเชื่อถือ โดยมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรวิธีการและกระบวนการ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รู้จักผลิตสื่อ หรือนำนวตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ ประกอบการสอน มีความสามารถในการวัดผลและประเมินผล ด้วยการเข้ารับการฝึกอบรมและศึกษา หาความรู้อย่างต่อเนื่อง และนำความรู้ ทักษะ ที่ได้จากกิจกรรมในการพัฒนาครู มีมากมายและทุก กิจกรรมที่จัดขึ้นจะต้องมุ่งต่อผลที่จะก่อให้เกิดการประสานงาน ร่วมมือกัน เพื่อนำไปสื่อจุดมุ่งหมาย ตามความต้องการของหน่วยงานที่กำหนดไวอยางมประสิทธิภาพ”

สัมภาษณ์คนที่ 8, เมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2566

“การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในยุค Next Normal ซึ่งเป็นยุคของวิถีถัดไป (Next Normal) ที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการจัดการศึกษาโดยเฉพาะการพัฒนาตนเอง ในยุค Next Normal ไปสู่การสร้างผู้เรียนที่สามารถมีทักษะ

สอดคล้องกับความต้องการของสังคมใน คริสต์ศตวรรษที่ 21 ได้อย่างเหมาะสม ครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อ เสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในวิชาชีพทาง การศึกษา หรือสนับสนุนให้การจัดการศึกษาการจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพในหลากหลายมิติให้แก่ผู้เรียน”

สัมภาษณ์คนที่ 9, เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2566

5) องค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน

“พัฒนาคุณภาพนักเรียนให้นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ จำเป็นต้องจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนให้หลากหลาย การจัดการศึกษาก็ไม่ควรมุ่งเน้นแต่ด้านวิชาการ แต่ต้องเน้นการพัฒนาผู้เรียนทางด้านอื่นด้วย โดยเร่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และต้องได้รับการดูแลจากครูอย่างทั่วถึง และส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามารถ ความถนัด ความสนใจ และค่านิยมที่ดีงามให้แก่ผู้เรียน ตลอดจนเห็นความสำคัญของการส่งเสริมผู้เรียนในด้านศิลปะ ดนตรีและกีฬา วัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาไทยและความเป็นประชาธิปไตย อันจะส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพแนวทางการพัฒนา ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องมีส่วนช่วยเหลือดูแลนักเรียนให้เข้มงวดและทั่วถึง จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามารถทางวิชาการให้แก่ผู้เรียนในแต่ละกลุ่มสาระ ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เข้าร่วมกิจกรรมสืบสาน สร้างสรรค์ วัฒนธรรม ประเพณีไทยและส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยในโรงเรียน โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ”

สัมภาษณ์คนที่ 1, เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2566

“การพัฒนาคุณภาพนักเรียน 1. สถานศึกษามีระบบการดำเนินการเพื่อรู้จักชีวิตของนักเรียนเป็นรายบุคคล 2. สถานศึกษามีระบบการคัดกรองเพื่อศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาของนักเรียนทุกคน 3. สถานศึกษามีระบบการส่งเสริมเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนานักเรียนด้านสุขภาพและด้านอื่น ๆ ให้กับนักเรียน 4. สถานศึกษามีระบบการป้องกันพัฒนา และแก้ปัญหาให้กับนักเรียน 5. สถานศึกษามีระบบเชื่อมโยงส่งต่อ ติดตาม และประเมินผลการ 6. สถานศึกษามีวิธีการ ดำเนินงานพัฒนาระบบดูแลชวยเหลือนักเรียนและมีเครื่องมือที่ชัดเจน 7. สถานศึกษามีมาตรฐานคุณภาพและมีหลักฐานการทำงานที่ตรวจสอบได้”

สัมภาษณ์คนที่ 2, เมื่อวันที่ 25 สิงหาคม 2566

“การพัฒนาคุณภาพนักเรียนโดยที่นักเรียนได้มีการพัฒนาอย่างทั่วถึง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีการพัฒนาขึ้น ความสามารถทางด้านวิชาการ วิชางาน วิชา ชีวิต มีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์และพัฒนา สิ่งแวดล้อม มีความรู้และทักษะจำเป็น

ตาม หลักสูตร มีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต มีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี มีสุขภาพแข็งแรง และมีสุนทรียภาพ ตลอดจนลักษณะนิสัยด้าน ศิลปะ ดนตรี และกีฬา ส่งเสริมให้มีการออกกำลังกายด้วยการเล่นกีฬา มีการตรวจสุขภาพนักเรียน เฝ้าระวังทันตสุขภาพ เฝ้าระวังทุพโภชนาการ”

สัมภาษณ์คนที่ 3, เมื่อวันที่ 5 กันยายน 2566

“การพัฒนาคุณภาพนักเรียน โดยที่ผู้เรียนควรใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ได้รับการส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน/ใฝ่รู้ใฝ่เรียน อย่างต่อเนื่องเพิ่มเติมการทักษะในการแสวงหาความรู้/การสังเกต/ สำรวจ/เชื่อมโยงให้กับผู้เรียน และพัฒนาด้านการคิดและกระบวนการเรียนรู้ โดยฝึกปฏิบัติจริงพร้อมทั้งประสานความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น ๆ เน้นการพัฒนาผู้เรียนอย่างยั่งยืน การคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ การสร้างความคิดรวบยอด ความคิดสร้างสรรค์ มีพัฒนาแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เช่น ห้องสมุด บริเวณ โรงเรียน และนอกโรงเรียน ให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ เพื่อให้นักเรียนสามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้เป็นอย่างดีและต้องได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้อย่างต่อเนื่อง เป็นการกระตุ้นให้นักเรียนมีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ”

สัมภาษณ์คนที่ 4, เมื่อวันที่ 18 กันยายน 2566

“การพัฒนาคุณภาพนักเรียน นอกจากทางด้านวิชาการแล้วยังมีกระบวนการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนด้วยวิธีการที่ หลากหลาย ตามศักยภาพของผู้เรียน และเป็นไปตามมาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตร พร้อมทั้ง ส่งเสริมพัฒนาทักษะชีวิตของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนมีเจตคติและพฤติกรรมเชิงบวก รักในการดูแลตนเอง มีความเชื่อมั่นและแก้ปัญหาโดยการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและให้เกียรติผู้อื่นกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม มีความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เน้นการพัฒนาด้านสุขภาวะทางรางกายและจิตใจให้แข็งแรง และพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม ความภาคภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย ยอมรับการอยู่ร่วมกันบนความต่างและ หลากหลาย”

สัมภาษณ์คนที่ 5, เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2566

“การพัฒนาคุณภาพนักเรียน การจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อยกระดับคุณภาพนักเรียนการพัฒนาการเรียนรู้ต้องยึดหลักว่า พัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด พัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ผู้สอนจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเองจากการเป็นผู้บอกความรู้ให้จบไปในแต่ละครั้งที่เข้าสอนมาเป็นผู้เอื้ออำนวยความสะดวก (Facilitator) ในการ

เรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน เป็นผู้กระตุ้นส่งเสริมสนับสนุนจัดสิ่งเร้าและจัดกิจกกรมให้ผู้เรียน เกิดการพัฒนาให้เต็มตามศักยภาพ ความสามารถ ความถนัด และความสนใจของแต่ละบุคคล ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์วิจารณ์ สร้างสรรค์ศึกษาและค้นคว้าได้ลงมือปฏิบัติจนเกิดการเรียนรู้ รักการเรียนรู้อันจะนำไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ผู้สอนจึงต้องสอนวิธีการแสวงหาความรู้ มากกว่าสอนตัวความรู้การพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพนักเรียน”

สัมภาษณ์คนที่ 6, เมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2566

“การพัฒนาคุณภาพนักเรียน ควรดำเนินการวิเคราะห์สภาพทั่วไปของสถานที่ห้องเรียนและตัวผู้เรียน พัฒนาโดยการวิเคราะห์หลักสูตร เพื่อพัฒนานวัตกรรมในแต่ละบทเรียนโดยเน้นด้านความรู้และด้านกระบวนการจัดหาสื่อ เครื่องมือช่วยในการใช้สื่อการสอน ICT ช่วยในการจัดการเรียนรู้สร้างและพัฒนานวัตกรรมและกิจกรรมที่หลากหลายให้ผู้เรียนได้รับองค์ความรู้และสนุกสนานกับการเรียนรู้กิจกรรมต่าง ๆ ปรับเปลี่ยนห้องเรียนให้มีบรรยากาศเป็นห้องเรียนแห่งการเรียนรู้ เชื่อมโยงห้องเรียนให้มีองค์ความรู้ในห้องและนอกห้องเรียนและสื่อออนไลน์ มีการวัดผลประเมินผลเพื่อการพัฒนาผู้เรียนไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ตลอดจนสนับสนุนผู้ที่เรียนดี เก่ง”

สัมภาษณ์คนที่ 7, เมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2566

“พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะ แสวงหาความรู้ปลูกฝังให้นักเรียนมีจิตสำนึกรักษ์ท้องถิ่นเรียนรู้และสืบสานวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทยด้านปัญหาพบว่าครูยังขาดการพัฒนาทักษะกระบวนการเรียนรู้ที่ดีโรงเรียนมีไม่ความพร้อมและมีความ ขาดแคลนโดยเฉพาะกำาลังครูผู้สอนที่มีไม่ครบชั้นรวมทั้งขาดแคลนครูที่มีความถนัดเฉพาะด้านหรือวิชาเอกแนวทางการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กควรส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และมีความมุ่งมั่นตั้งใจจริงในการจัดการเรียนการสอนส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน”

สัมภาษณ์คนที่ 8, เมื่อ วันที่ 27 พฤศจิกายน 2566

“การพัฒนาคุณภาพนักเรียน การเรียนรู้เป็นกระบวนการต่อเนื่องซึ่งผู้สอนจะต้องมีการวิเคราะห์ผู้เรียน เนื้อหา และวางแผนจัดลำดับ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในผู้เรียน ในการเรียนการสอนนั้นผู้สอนควรคำนึงถึง อารมณ์ ความเหมาะสมของสถานการณ์ ของบรรยากาศการเรียน คำนึงถึงความรู้สึกของผู้เรียน ซึ่งบางครั้งไม่ สามารถประเมินออกมาได้อย่างเป็นระบบ ดังนั้นผู้สอนจึงควรทราบถึงเทคนิคการสอน หลักการ และทฤษฎี แนวคิด เกี่ยวกับวิธีการคิดและพัฒนาการเรียนรู้”

สัมภาษณ์คนที่ 9, เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2566

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ทางการศึกษา แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ เป็นวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิเคราะห์พบว่า มีองค์ประกอบที่สำคัญของสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ดังนี้

4.1. องค์ประกอบหลักด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย

4.1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียน

4.1.2 การมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ

4.1.3 การเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา

4.2. องค์ประกอบหลักด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน

4.2.1 ผู้บริหารโรงเรียนเป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการ

4.2.2 การเข้าใจความสอดคล้องของหลักสูตรและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

4.2.3 การประสานงานการจัดและใช้หลักสูตรสถานศึกษา

4.2.4 การบริหารการจัดการเรียนการสอน

4.2.5 การติดตามความก้าวหน้าของผู้เรีย

4.3. องค์ประกอบหลักด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้

4.3.1. การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

4.3.2. การรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

4.3.3. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสะท้อนผลงานการสอน

4.4. องค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาครูและบุคลากร

4.4.1. การจัดกิจกรรมและโครงการพัฒนาบุคลากร

4.4.2. การนิเทศและประเมินผลการสอน

4.4.3. การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชี

4.5. องค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน

4.5.1. การตั้งมาตรฐานที่สูงเพื่อการพัฒนานักเรียน

4.5.2. การเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน

4.5.3. การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

4.5.4. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

4.2 ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง

4.2.1 นำร่างตัวบ่งชี้มาสร้างเป็นแบบสอบถาม ที่ประกอบด้วยข้อคำถามใน 5 องค์ประกอบหลัก 18 องค์ประกอบย่อย 80 ตัวบ่งชี้ ลักษณะของแบบสอบถามเพื่อการวิจัยแบงออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสุขภาวะ มาตรประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale ซึ่งมีรายละเอียดระดับคะแนนที่ให้ความหมาย ได้แก่

ระดับ 1 = น้อยที่สุด
ระดับ 2 = น้อย
ระดับ 3 = ปานกลาง
ระดับ 4 = มาก
ระดับ 5 = มากที่สุด

4.2.2 โดยจัดเรียงเนื้อหา ข้อคำถาม ตามลำดับขององค์ประกอบที่นำมาศึกษา ดังนี้

1. องค์ประกอบหลักด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย
   - 1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียน จำนวน 5 ข้อ
   - 1.2 การมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ จำนวน 4 ข้อ
   - 1.3 การเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา จำนวน 4 ข้อ
2. องค์ประกอบหลักด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน
   - 2.1 ผู้บริหารโรงเรียนเป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการ จำนวน 4 ข้อ
   - 2.2 การเข้าใจความสอดคล้องของหลักสูตรและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 5 ข้อ
   - 2.3 การประสานงานการจัดและใช้หลักสูตรสถานศึกษา จำนวน 4 ข้อ
   - 2.4 การบริหารการจัดการเรียนการสอน จำนวน 4 ข้อ
   - 2.5 การติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน จำนวน 5 ข้อ
3. องค์ประกอบหลักด้านการ สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้
   - 3.1 การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จำนวน 6 ข้อ
   - 3.2 การรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน จำนวน 4 ข้อ
   - 3.3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสะท้อนผลงานการสอน จำนวน 5 ข้อ

4. องค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาครูและบุคลากร
   4.1 การจัดกิจกรรมและโครงการพัฒนาบุคลากร จำนวน 4 ข้อ
   4.2 การนิเทศและประเมินผลการสอน จำนวน 4 ข้อ
   4.3 การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ จำนวน 6 ข้อ
5. องค์ประกอบหลักด้านการ พัฒนาคุณภาพนักเรียน
   5.1 การตั้งมาตรฐานที่สูงเพื่อการพัฒนานักเรียน จำนวน 4 ข้อ
   5.2 การเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน จำนวน 4 ข้อ
   5.3 การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน จำนวน 4 ข้อ
   5.4 การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ จำนวน 4 ข้อ

4.2.3 นำข้อมูลที่ได้จากกรอบแนวคิดการวิจัยมาร่างแบบสอบถามเพื่อใช้สอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสุขภาวะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แล้วนำเสนอที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ ความครอบคลุมขององค์ประกอบของตัวบ่งชี้ ความถูกต้องเหมาะสมในด้านการใช้ภาษา ความเรียบร้อยและนำข้อเสนอแนะที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไข

4.2.4 นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของที่ปรึกษา เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมทางภาษาและรูปแบบของแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสมของขอคำถาม รายข้อกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Item – Objective Congruence : IOC) รวมทั้งข้อเสนอแนะ คือการปรับปรุง ข้อคำถาม โดยการพิจารณาค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป เพื่อตัดสินว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องเหมาะสม และ จากการพิจารณาค่า IOC พบว่า ข้อคำถามมี คำตั้งแต่ 0.77 –1.00 ซึ่งสามารถตัดสินได้ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องเหมาะสมกับนิยามเชิงปฏิบัติการ หลังจากนั้นได้ปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปทดลองใช้ต่อไป การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสมและความสอดคล้องของเครื่องมือ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540; Mckeen & Smith, 2003) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence / IOC)

1) ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม เป็นความถี่และค่าร้อยละ ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ความถี่และร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และวิทยฐานะ

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	193	37.33
1.2 หญิง	324	62.67
รวม	**517**	**100.00**
2. อายุ		
2.1 25 – 35 ปี	153	29.59
2.2 เกิน 35 – 45 ปี	177	34.24
2.3 เกิน 45 ปีขึ้นไป	187	36.17
รวม	**517**	**100.00**
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ปริญญาตรี	322	62.28
3.2 สูงกว่าปริญญาตรี	195	37.72
รวม	**517**	**100.00**
4. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
4.1 ต่ำกว่า 10 ปี	181	35.01
4.2 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	336	64.99
รวม	**517**	**100.00**
5. ตำแหน่ง		
5.1 ผู้บริหาร	84	16.25
5.2 ครูผู้สอน	433	83.75
รวม	**517**	**100.00**
6. วิทยฐานะ		
6.1 ชำนาญการ	138	26.69
6.2 ชำนาญการพิเศษ	190	36.75
6.3 เชี่ยวชาญ	148	28.63
6.4 เชี่ยวชาญพิเศษ	41	7.93
รวม	**517**	**100.00**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 517 คน เมื่อจำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 324 คน คิดเป็นร้อยละ 62.67 มีอายุเกิน 45 ปีขึ้นไป จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 36.17 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 322 คน คิดเป็นร้อยละ 62.28 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 336 คน คิดเป็นร้อยละ 64.99 ส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอนจำนวน 433 คน คิดเป็นร้อยละ 83.75 และส่วนใหญ่มีวิทยฐานะ คือ ชำนาญการพิเศษ 190 คน คิดเป็นร้อยละ 36.75

2) การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของตัวแปรสังเกตได้ และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวม

ลำดับที่	องค์ประกอบหลัก/องค์ประกอบย่อย	$\bar{X}$	S.D.	ความเหมาะสม	อันดับ
ด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย		**4.55**	**0.41**	**มากที่สุด**	**3**
1	การกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน	4.59	0.43	มากที่สุด	
2	การมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ	4.57	0.47	มากที่สุด	
3	การเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา	4.49	0.51	มาก	
ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน		**4.54**	**0.41**	**มากที่สุด**	**4**
1	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการ	4.62	0.46	มากที่สุด	
2	การเข้าใจความสอดคล้องของหลักสูตรและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง	4.55	0.44	มากที่สุด	
3	การประสานงานการจัดและใช้หลักสูตรสถานศึกษา	4.54	0.49	มากที่สุด	
4	การบริหารการจัดการเรียนการสอน	4.47	0.53	มาก	
5	การติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน	4.54	0.43	มากที่สุด	
ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้		**4.59**	**0.40**	**มากที่สุด**	**1**
1	การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.60	0.43	มากที่สุด	
2	การรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับครูนักเรียนผู้ปกครองและชุมชน	4.60	0.42	มากที่สุด	

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ลำดับที่	องค์ประกอบหลัก/องค์ประกอบย่อย	$\bar{X}$	S.D.	ความเหมาะสม	อันดับ
3	การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสะท้อนผลงานการสอน	4.59	0.45	มากที่สุด	
ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร		**4.56**	**0.38**	**มากที่สุด**	**2**
1	การจัดกิจกรรมและโครงการพัฒนาบุคลากร	4.62	0.42	มากที่สุด	
2	การนิเทศและประเมินผลการสอน	4.51	0.43	มากที่สุด	
3	การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	4.56	0.42	มากที่สุด	
ด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน		**4.53**	**0.41**	**มากที่สุด**	**5**
1	การตั้งมาตรฐานที่สูงเพื่อการพัฒนานักเรียน	4.45	0.54	มากที่สุด	
2	การเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน	4.48	0.54	มากที่สุด	
3	การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	4.62	0.42	มากที่สุด	
4	การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	4.59	0.47	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมขององค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของกลุ่มตัวอย่างจากแบบสอบถาม 80 ข้อ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมระหว่าง 4.47 - 4.62 ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยระดับความเหมาะสมที่อยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นสอดคล้องกัน โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.38 - 0.54

องค์ประกอบหลักที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ ($\bar{X}$= 4.59, S.D.=0.40) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร ($\bar{X}$= 4.56, S.D.=0.38) ด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย ($\bar{X}$= 4.55, S.D.=0.41) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ($\bar{X}$= 4.54, S.D.=0.41) และด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ($\bar{X}$= 4.53, S.D.=0.41) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบหลัก พบว่า ด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย พบว่าองค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด คือ การกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน ($\bar{X}$= 4.59, S.D.=0.43) รองลงมาคือ การมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ($\bar{X}$= 4.57, S.D.=0.47) และการเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา (= 4.49, S.D.=0.51) ตามลำดับ

ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน พบว่า องค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการ ($\bar{X}$= 4.62, S.D.=0.46) รองลงมา

คือ การเข้าใจความสอดคล้องของหลักสูตรและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X}$ = 4.55, S.D.=0.44) และการบริหารการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}$= 4.47, S.D.=0.53) ตามลำดับ

ความเหมาะสมสูงสุด คือ การรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับครูนักเรียนผู้ปกครองและชุมชน ($\bar{X}$= 4.60, S.D.=0.42) รองลงมาคือ การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ($\bar{X}$= 4.60, S.D.=0.43) และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสะท้อนผลงานการสอน ($\bar{X}$= 4.59, S.D.=0.45) ตามลำดับ

ด้านการพัฒนาครูและบุคคลากร พบว่า องค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด คือ การจัดกิจกรรมและโครงการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}$= 4.62, S.D.=0.42) รองลงมาคือ การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ($\bar{X}$= 4.56, S.D.=0.42) และการนิเทศและประเมินผลการสอน ($\bar{X}$= 4.51, S.D.=0.43) ตามลำดับ

ด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน พบว่า องค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด คือ การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ($\bar{X}$= 4.62, S.D.=0.42) รองลงมาคือ การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ($\bar{X}$ = 4.59, S.D.=0.47) และการตั้งมาตรฐานที่สูงเพื่อการพัฒนานักเรียน ($\bar{X}$= 4.45, S.D.=0.54) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของตัวแปรสังเกตได้ และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย

ลำดับที่	องค์ประกอบหลัก/องค์ประกอบย่อย	$\bar{X}$	S.D.	ความเหมาะสม	อันดับ
การกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน		**4.59**	**0.43**	**มากที่สุด**	
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจที่ชัดเจนของโรงเรียน	4.45	0.64	มาก	4
2	ผู้บริหารสื่อสารสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน	4.37	0.70	มาก	5
3	การจัดทำแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและความต้องการของสถานศึกษา	4.70	0.51	มากที่สุด	3
4	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานของครูและนักเรียนไว้สูง	4.70	0.49	มากที่สุด	2
5	ผู้บริหารประเมินผลความก้าวหน้าตามวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน	4.71	0.46	มากที่สุด	1
การมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ		**4.57**	**0.47**	**มากที่สุด**	
1	ผู้บริหารร่วมกับคณะครูกำหนดเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ	4.58	0.54	มากที่สุด	2
2	ผู้บริหารดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ	4.62	0.55	มากที่สุด	1
3	ผู้บริหารเน้นงานวิชาการเป็นเรื่องสำคัญต่อผลสำเร็จในการเรียนรู้ของนักเรียน	4.52	0.67	มากที่สุด	4
4	ผู้บริหารตั้งความคาดหวังกับการเรียนการสอนของครูและนักเรียนไว้สูง	4.58	0.60	มากที่สุด	3

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ลำดับที่	องค์ประกอบหลัก/องค์ประกอบย่อย	$\bar{X}$	S.D.	ความเหมาะสม	อันดับ
การเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา		**4.49**	**0.51**	**มากที่สุด**	
1	ผู้บริหารให้ความสำคัญสูงสุดกับการเรียนรู้ของนักเรียน	4.45	0.60	มาก	4
2	ผู้บริหารใส่ใจดูแลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูและนักเรียนอย่างเต็มที่	4.52	0.62	มากที่สุด	2
3	ผู้บริหารบริหารเวลาให้การจัดการเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด	4.47	0.60	มาก	3
4	ผู้บริหารรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	4.54	0.55	มากที่สุด	1

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมากและมากที่สุด คือ มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.37 - 4.71 เมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้ พบว่า ผู้บริหารประเมินผลความก้าวหน้าตามวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน ($\bar{X}$= 4.71, S.D.=0.46) เป็นตัวบ่งชี้มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานของครูและนักเรียนไว้สูง ($\bar{X}$= 4.70, S.D.=0.46) และการจัดทำแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาสอดคล้องกับนโยบาย และความต้องการของสถานศึกษา ($\bar{X}$= 4.70, S.D.=0.51) และตัวบ่งชี้มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำสุด คือ ผู้บริหารสื่อสารสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน ($\bar{X}$= 4.37, S.D.=0.70)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของตัวแปรสังเกตได้ และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน

ลำดับที่	องค์ประกอบหลัก/องค์ประกอบย่อย	$\bar{X}$	S.D.	ความเหมาะสม	อันดับ
ผู้บริหารโรงเรียนเป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการ		**4.62**	**0.46**	**มากที่สุด**	
1	ผู้บริหารร่วมกับคณะครูกำหนดเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ	4.58	0.54	มากที่สุด	2
2	ผู้บริหารดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ	4.62	0.55	มากที่สุด	1
3	ผู้บริหารเน้นงานวิชาการเป็นเรื่องสำคัญต่อผลสำเร็จในการเรียนรู้ของนักเรียน	4.52	0.67	มากที่สุด	4
4	ผู้บริหารตั้งความคาดหวังกับการเรียนการสอนของครูและนักเรียนไว้สูง	4.58	0.60	มากที่สุด	3
ผู้บริหารโรงเรียนเป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการ		**4.62**	**0.46**	**มากที่สุด**	
1	ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ดี มีสติปัญญาดี ทันต่อการพัฒนาเกี่ยวกับการเรียนการสอน	4.68	0.52	มากที่สุด	1
2	ผู้บริหารมีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนรู้การวัดและประเมินผล	4.57	0.61	มากที่สุด	4
3	ผู้บริหารติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการอยู่เสมอ	4.56	0.63	มากที่สุด	3
4	ผู้บริหารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลทางวิชาการกับครูอย่างสม่ำเสมอ	4.67	0.49	มากที่สุด	2
การเข้าใจความสอดคล้องของหลักสูตรและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง		4.55	0.44	**มากที่สุด**	
1	ผู้บริหารกำหนดหลักสูตรการสอน การวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานวิชาการและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.55	0.64	มากที่สุด	2

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ลำดับที่	องค์ประกอบหลัก/องค์ประกอบย่อย	$\bar{X}$	S.D.	ความเหมาะสม	อันดับ
2	ผู้บริหารชี้แจงให้ครูทราบถึงความสำคัญของหลักสูตรการสอนการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานวิชาการและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.75	0.43	มากที่สุด	1
3	ผู้บริหารสนับสนุนทรัพยากรที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตรให้แก่คณะครูในการจัดการเรียนรู้	4.53	0.55	มากที่สุด	3
4	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานวิชาการและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.47	0.62	มาก	5
5	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการให้คะแนน การรายงานผล และการใช้ข้อมูลเพื่อการประเมินผลอย่างเหมาะสม	4.46	0.68	มาก	4
การประสานงานการจัดและใช้หลักสูตรสถานศึกษา		**4.54**	**0.49**	**มากที่สุด**	
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้	4.56	0.52	มากที่สุด	1
2	ผู้บริหารนิเทศและติดตามการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ อย่างต่อเนื่องเป็นระบบ	4.52	0.65	มากที่สุด	2
การบริหารการจัดการเรียนการสอน		**4.47**	**0.53**	**มาก**	
1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา การประเมิน และการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา	4.49	0.65	มาก	3
2	ผู้บริหารมุ่งเน้นการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนและให้ความสำคัญกับครูในการจัดการห้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ	4.45	0.75	มาก	4
3	ผู้บริหารจัดบริการอำนวยความสะดวกด้านสื่อการสอน	4.50	0.68	มาก	2

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ลำดับที่	องค์ประกอบหลัก/องค์ประกอบย่อย	$\bar{X}$	S.D.	ความเหมาะสม	อันดับ
4	ผู้บริหารสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.57	0.64	มากที่สุด	1
5	ผู้บริหารส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มาใช้ในการจัดการเรียนรู้	4.44	0.65	มาก	5
6	ผู้บริหารกำหนดให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ของนักเรียน	4.39	0.68	มาก	6
การติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน		**4.54**	**0.43**	**มากที่สุด**	
1	ผู้บริหารกำกับดูแลการเรียนของนักเรียน	4.42	0.64	มาก	5
2	ผู้บริหารสำรวจนักเรียนที่เรียนอ่อนโดยพิจารณาจากข้อมูล คะแนนในห้องเรียน และระดับผลการเรียน	4.46	0.58	มาก	3
3	ผู้บริหารกำหนดให้มีการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอเพื่อวัดความก้าวหน้าของนักเรียน	4.70	0.50	มากที่สุด	1
4	ผู้บริหารใช้ผลของการทดสอบเพื่อกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้การประเมินหลักสูตร การประเมินการสอน และการวัดผลความก้าวหน้าไปสู่เป้าหมายของโรงเรียน	4.45	0.60	มาก	4
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ปกครองช่วยตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนรู้ของนักเรียน	4.65	0.49	มากที่สุด	2

จากตารางที่ 45 พบว่า ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอนมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมากและมากที่สุด คือ มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.39 - 4.75 เมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้ พบว่า ผู้บริหารชี้แจงให้ครูทราบถึงความสำคัญของหลักสูตรการสอนการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานวิชาการและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\bar{X}$= 4.75, S.D.=0.43) เป็นตัวบ่งชี้มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารกำหนดให้มีการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอเพื่อวัดความก้าวหน้าของนักเรียน ($\bar{X}$= 4.70, S.D.=0.52) และตัวบ่งชี้มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำสุด คือ ผู้บริหารกำหนดให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ของนักเรียน ($\bar{X}$= 4.39, S.D.=0.68)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของตัวแปรสังเกตได้ และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้

ลำดับที่	องค์ประกอบหลัก/องค์ประกอบย่อย	$\bar{X}$	S.D.	ความเหมาะสม	อันดับ
การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้		**4.60**	**0.43**	**มากที่สุด**	
1	ผู้บริหารพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบในโรงเรียน	4.59	0.49	มากที่สุด	3
2	ผู้บริหารลดระเบียบ ขั้นตอน และภาระงานด้านเอกสารของครู	4.55	0.63	มากที่สุด	5
3	ผู้บริหารอุทิศเวลาในการทำงานและทำงานร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ	4.58	0.61	มากที่สุด	4
4	ผู้บริหารแสดงให้เห็นอยู่เสมอว่าการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นเรื่อง ที่สำคัญ	4.66	0.48	มากที่สุด	1
5	ผู้บริหารให้ขวัญและกำลังใจโดยแสดงการรับรู้และประกาศยกย่องชมเชยความสำเร็จด้านวิชาการ	4.54	0.54	มากที่สุด	6
6	ผู้บริหารจัดเวลาและกิจกรรมอื่น ๆ ให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติของโรงเรียน	4.65	0.58	มากที่สุด	2
การรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน		**4.60**	**0.42**	**มากที่สุด**	
1	ผู้บริหารรู้บริบทและสภาพทั่ว ไปของชุมชน	4.57	0.53	มากที่สุด	3
2	ผู้บริหารเข้าไปมีส่วนร่วมกิจกรรมกับชุมชน	4.63	0.51	มากที่สุด	2
3	ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน	4.63	0.48	มากที่สุด	1
4	ผู้บริหารเปิดโรงเรียนสู่ชุมชนโดยให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน	4.57	0.54	มากที่สุด	4

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ลำดับที่	องค์ประกอบหลัก/องค์ประกอบย่อย	$\bar{X}$	S.D.	ความเหมาะสม	อันดับ
การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสะท้อนผลงานการสอน		**4.59**	**0.45**	มากที่สุด	
1	ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การวิเคราะห์วิพากษ์โดย ใช้ ข้อมูล การมอบหมายงาน และอำนาจการตัดสินใจให้แก่ครู	4.58	0.52	มากที่สุด	4
2	ผู้บริหารพัฒนาทักษะการสะท้อนความคิดเห็นให้แก่ครู	4.65	0.50	มากที่สุด	2
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั่ว ทั้งโรงเรียน	4.66	0.52	มากที่สุด	1
4	ผู้บริหารพูดคุยเป็นกันเองและสร้างความไว้วางใจให้กับครู	4.61	0.57	มากที่สุด	3
5	ผู้บริหารกำกับติดตามและสะท้อนผลกระบวนการเรียนการสอนให้กับครู	4.47	0.61	มาก	5

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมากและมากที่สุด คือ มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.47 - 4.66 เมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้ พบว่า ผู้บริหารแสดงให้เห็นอยู่เสมอว่าการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นเรื่องที่สำคัญ ($\bar{X}$= 4.66, S.D.=0.48) และผู้บริหารส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั่วทั้งโรงเรียน ($\bar{X}$= 4.66, S.D.=0.52) เป็นตัวบ่งชี้มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารจัดเวลาและกิจกรรมอื่น ๆ ให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติของโรงเรียน ($\bar{X}$= 4.65, S.D.=0.58) และผู้บริหารพัฒนาทักษะการสะท้อนความคิดเห็นให้แก่ครู ($\bar{X}$= 4.65, S.D.=0.50) และตัวบ่งชี้มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำสุด คือ ผู้บริหารกำกับติดตามและสะท้อนผลกระบวนการเรียนการสอนให้กับครู ($\bar{X}$= 4.47, S.D.=0.61)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของตัวแปรสังเกตได้ และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร

ลำดับที่	องค์ประกอบหลัก/องค์ประกอบย่อย	$\bar{X}$	S.D.	ความเหมาะสม	อันดับ
การจัดกิจกรรมและโครงการพัฒนาบุคลากร		**4.62**	**0.42**	**มากที่สุด**	
1	ผู้บริหารจัดโครงการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ	4.71	0.45	มากที่สุด	1
2	ผู้บริหารประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน	4.59	0.53	มากที่สุด	3
3	ผู้บริหารดำเนินการจัดอบรมภายในโรงเรียนตามความต้องการของครู	4.64	0.55	มากที่สุด	2
4	ผู้บริหารจัดโครงสร้างผู้นำภายในโรงเรียน	4.53	0.67	มากที่สุด	4
การนิเทศและประเมินผลการสอน		**4.51**	**0.43**	**มากที่สุด**	
1	ผู้บริหารประชุมวางแผนดำเนินการนิเทศการสอน	4.59	0.60	มากที่สุด	1
2	ผู้บริหารดำเนินการนิเทศโดยเยี่ยมชั้นเรียนและสังเกตการสอน	4.42	0.59	มาก	4
3	ผู้บริหารตรวจสอบผลงานนักเรียนเพื่อประเมินผลการสอน	4.47	0.60	มาก	3
4	ผู้บริหารให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูผู้รับการนิเทศ	4.56	0.55	มากที่สุด	2
การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ		**4.56**	**0.42**	**มากที่สุด**	
1	ผู้บริหารร่วมกับคณะครูตั้งเป้าหมายความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	4.58	0.49	มากที่สุด	2
2	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น ในการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง	4.55	0.63	มากที่สุด	1
3	ผู้บริหารชี้แจงคณะครูเกี่ยวกับแนวโน้มและเรื่องราวต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบัน	4.58	0.61	มากที่สุด	3
4	ผู้บริหารส่งเสริมการสอนงาน (Coaching) กันในกลุ่มเพื่อนครู	4.66	0.48	มากที่สุด	

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ลำดับที่	องค์ประกอบหลัก/องค์ประกอบย่อย	$\bar{X}$	S.D.	ความเหมาะสม	อันดับ
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาวิชาชีพ	4.54	0.45	มากที่สุด	
6	ผู้บริหารกำกับติดตามความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูอยู่เสมอ	4.45	0.63	มาก	

จากตารางที่ 47 พบว่า ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมากและมากที่สุด คือ มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.45 - 4.71 เมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้ พบว่า ผู้บริหารจัดโครงการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ($\bar{X}$= 4.71, S.D.=0.45) เป็นตัวบ่งชี้มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมการสอนงาน (Coaching) กันในกลุ่มเพื่อนครู ($\bar{X}$= 4.66, S.D.=0.48) และตัวบ่งชี้มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำสุด คือ ผู้บริหารกำกับติดตามความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูอยู่เสมอ ($\bar{X}$= 4.45, S.D.=0.63)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของตัวแปรสังเกตได้ และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน

ลำดับที่	องค์ประกอบหลัก/องค์ประกอบย่อย	$\bar{X}$	S.D.	ความเหมาะสม	อันดับ
การตั้งมาตรฐานที่สูงเพื่อการพัฒนานักเรียน		**4.45**	**0.54**	**มาก**	
1	ผู้บริหารตั้งความคาดหวังไว้สูงในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน	4.50	0.59	มาก	2
2	ผู้บริหารเน้นกระบวนการจัดการเรียนรู้สู่มาตร+ฐานสากล	4.51	0.59	มากที่สุด	4
3	ผู้บริหารกำหนดมาตรการให้นักเรียนอ่านออกเขียนได้	4.41	0.72	มาก	3
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุตามเกณฑ์มาตรฐานทาง วิชาการที่กำหนด	4.36	0.68	มาก	4
การเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน		**4.48**	**0.54**	**มาก**	
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้นักเรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียน	4.44	0.64	มาก	4
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือด้านการเรียนการสอน	4.44	0.66	มาก	3
3	ผู้บริหารใส่ใจต่อพฤติกรรมการสอนของครู	4.61	0.61	มากที่สุด	1
4	ผู้บริหารเน้นการพัฒนากลยุทธ์เพื่อปรับปรุงผลการเรียนการสอน	4.45	0.64	มาก	2
การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน		**4.62**	**0.42**	**มากที่สุด**	
1	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายที่เน้นผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน	4.38	0.71	มาก	5
2	ผู้บริหารร่วมกับคณะครูวิเคราะห์ข้อมูลทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน	4.71	0.51	มากที่สุด	1
3	ผู้บริหารใช้ผลการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในการตัดสินใจเรื่องนโยบาย หลักสูตร และการจัดกลุ่มนักเรียน	4.70	0.50	มากที่สุด	3

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ลำดับที่	องค์ประกอบหลัก/องค์ประกอบย่อย	$\bar{X}$	S.D.	ความเหมาะสม	อันดับ
4	ผู้บริหารใช้ผลการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในการปรับปรุงการสอนและการพัฒนาครู	4.70	0.46	มากที่สุด	2
การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ		**4.59**	**0.47**	มากที่สุด	
1	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายทางวิชาการที่เน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	4.59	0.53	มากที่สุด	2
2	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมทางวิชาการ	4.64	0.55	มากที่สุด	1
3	ผู้บริหารจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูโดยการให้รางวัลให้การยอมรับ ครูที่พัฒนาผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการสูงขึ้น	4.53	0.67	มากที่สุด	4
4	ผู้บริหารจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้โดยการให้รางวัลให้การยอมรับนักเรียนทีมีผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการสูง	4.59	0.60	มากที่สุด	3

จากตารางที่ 48 พบว่า ด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมากและมากที่สุด คือ มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.36 - 4.71 เมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้ พบว่า ผู้บริหารร่วมกับคณะครูวิเคราะห์ข้อมูลทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ($\bar{X}$= 4.71, S.D.=0.51) เป็นตัวบ่งชี้มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารใช้ผลการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในการปรับปรุงการสอนและการพัฒนาครู ($\bar{X}$= 4.70, S.D.=0.46) และผู้บริหารใช้ผลการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในการตัดสินใจเรื่องนโยบายหลักสูตร และการจัดกลุ่มนักเรียน ($\bar{X}$= 4.70, S.D.=0.54) และตัวบ่งชี้มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำสุด คือ ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายที่เน้นผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ($\bar{X}$= 4.38, S.D.=0.71)

ตอนที่ 2 ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผู้วิจัยแยกการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน คือส่วนแรกเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ และส่วนที่สองเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนา โดยแต่ละส่วนมีขั้นตอนดังนี้

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนากับข้อมูลเชิงประจักษ์ และนำมาสร้างสเกลองค์ประกอบสำหรับนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองต่อไป ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโดยพิจารณาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ และแยกเพื่อทำการวิเคราะห์โมเดลย่อยทั้งหมด 5 โมเดล ดังนี้ 1) องค์ประกอบหลักด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย มี 3 องค์ประกอบย่อย 13 ตัวบ่งชี้ 2) องค์ประกอบหลักด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน มี 5 องค์ประกอบย่อย 22 ตัวบ่งชี้ 3) องค์ประกอบหลักด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้มี 3 องค์ประกอบย่อย 15 ตัวบ่งชี้ 4) องค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาครูและบุคลากร มี 3 องค์ประกอบย่อย 14 ตัวบ่งชี้ 5) องค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน มี 3 องค์ประกอบย่อย 16 ตัวบ่งชี้

อย่างไรก็ตาม ก่อนดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ต่าง ๆ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สัมพันธ์ที่จะนำไป ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือพิจารณาตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันว่ามี ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์หรือไม่ ถ้าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันแสดงว่าไม่มีองค์ประกอบร่วมหรือถ้าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสูงเกินไป จะไม่มีประโยชน์ที่จะนำเมทริกซ์นั้นไปวิเคราะห์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2545) สำหรับค่าสถิติที่นำไปใช้ในการพิจารณา คือ ค่าสถิติของ Bartlett ซึ่งเป็นค่าสถิติทดสอบสมมติฐานว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นเป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity matrix) หรือไม่ โดยพิจารณาที่ค่า Bartlett’s test of sphericity และค่าความน่าจะเป็น ว่ามีความสัมพันธ์เหมาะสมเพียงพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป โดยพิจารณาที่การมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังพิจารณาได้จากค่าดัชนี ไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิล (Kaiser-Meyer-Olkin measure of sample adequacy: MSA)

ซึ่งคิมและมัชเลอร์ (Kim & Muclle, 1978; อ้างถึงใน สมเกียรติ ทานอก, 2539) ได้เสนอไว้ว่าถ้ามีค่ามากกว่า .80 ดีมาก และถ้ามีค่าน้อยกว่า .50 จะใช้ไม่ได้ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรที่บ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกเป็นรายโมเดล ดังปรากฏในตารางที่ 4.9 – 4.13

ตารางที่ 4.9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยโมเดลการกำหนดทิศทางและนโยบาย

ตัวบ่งชี้	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13
D1	1												
D2	.485**	1											
D3	.612**	.473**	1										
D4	.454**	.476**	.487**	1									
D5	.403**	.297**	.581**	.464**	1								
D6	.607**	.457**	.554**	.366**	.254**	1							
D7	.565**	.400**	.502**	.326**	.297**	.697**	1						
D8	.416**	.249**	.522**	.330**	.511**	.350**	.523**	1					
D9	.544**	.377**	.543**	.559**	.365**	.509**	.580**	.396**	1				
D10	.441**	.478**	.421**	.502**	.252**	.472**	.379**	.380**	.386**	1			
D11	.328**	.502**	.372**	.541**	.382**	.309**	.237**	.357**	.216**	.769**	1		
D12	.434**	.634**	.333**	.426**	.280**	.547**	.473**	.370**	.340**	.661**	.648**	1	
D13	.360**	.521**	.408**	.384**	.410**	.399**	.454**	.516**	.271**	.570**	.593**	.666**	1

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sample Adequacy: MSA = .871 Bartlett's test of sphericity: = 4142.345 Significance: .000

หมายเหตุ **p < .01

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรที่บ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โมเดลการกำหนดทิศทางและนโยบาย (DP) ทั้งหมด 78 คู่ พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง .216 - .769 ตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญสูงสุดกับการเรียนรู้ของนักเรียน (D10) กับผู้บริหารใส่ใจดูแลกิจกรรมการเรียนการสอนของครูและนักเรียนอย่างเต็มที่ (D11) ซึ่งมี ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.769 และตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารตั้งความคาดหวังกับการเรียนการสอนของครูและนักเรียนไว้สูง (D9) กับกับผู้บริหารใส่ใจดูแลกิจกรรมการเรียนการสอนของครูและนักเรียนอย่างเต็มที่ (D11) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .216

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบค่าสถิติ Bartlett's test of sphericity พบว่า มีค่า = 4142.345 ที่ค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า .000 ($p < .01$) และสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin measure of sample adequacy ซึ่งได้ค่า MSA = 0.871 แสดงให้เห็นว่าเมทริกซ์ สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ในโมเดลการกำหนดทิศทางและนโยบายมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันต่อไป เนื่องจากค่าความสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ในแต่ละคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวบ่งชี้ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันไม่สูงเกินไปนัก ซึ่งนงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) แนะนำว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้แต่ละคู่ไม่ควรเกิน .90 เพื่อป้องกันภาวะร่วมเส้นตรงหรือภาวะโมเดลระบุเกินพอดี

ตารางที่ 4.10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยโมเดลการบริหารจัดการหลักสูตร และการสอน

ตัวบ่งชี้	C14	C15	C16	C17	C18	C19	C20	C21	C22	C23	C24	C25	C26	C27	C28	C29	C30	C31	C32	C33	C34	C35
C14	1																					
C15	.696**	1																				
C16	.444**	.600**	1																			
C17	.444**	.368**	.624**	1																		
C18	.444**	.547**	.562**	.542**	1																	
C19	.479**	.463**	.355**	.491**	.519**	1																
C20	.422**	.464**	.459**	.422**	.404**	.373**	1															
C21	.386**	.614**	.708**	.557**	.510**	.398**	.337**	1														
C22	.459**	.517**	.636**	.517**	.450**	.403**	.356**	.731**	1													
C23	.399**	.321**	.459**	.634**	.496**	.484**	.354**	.557**	.485**	1												
C24	.527**	.563**	.670**	.513**	.307**	.407**	.444**	.539**	.567**	.401**	1											
C25	.562**	.565**	.699**	.628**	.548**	.463**	.279**	.606**	.601**	.387**	.808**	1										
C26	.636**	.489**	.535**	.691**	.504**	.402**	.239**	.528**	.664**	.482**	.573**	.663**	1									
C27	.514**	.528**	.436**	.338**	.458**	.353**	.396**	.505**	.503**	.404**	.618**	.624**	.370**	1								
C28	.421**	.346**	.474**	.382**	.380**	.331**	.180**	.485**	.393**	.311**	.553**	.713**	.378**	.653**	1							
C29	.373**	.278**	.146**	.428**	.408**	.523**	.288**	.356**	.292**	.407**	.260**	.342**	.364**	.463**	.504**	1						
C30	.326**	.250**	.362**	.527**	.376**	.436**	.200**	.551**	.429**	.390**	.479**	.584**	.491**	.606**	.700**	.678**	1					
C31	.475**	.382**	.508**	.541**	.471**	.378**	.218**	.561**	.479**	.537**	.430**	.568**	.581**	.651**	.655**	.538**	.734**	1				
C32	.303**	.230**	.387**	.480**	.248**	.304**	.283**	.420**	.486**	.295**	.501**	.517**	.535**	.364**	.543**	.359**	.639**	.585**	1			
C33	.433**	.314**	.251**	.318**	.295**	.414**	.200**	.331**	.409**	.193**	.232**	.414**	.376**	.274**	.300**	.341**	.235**	.314**	.415**	1		
C34	.212**	.114**	.285**	.485**	.196**	.253**	.258**	.417**	.469**	.495**	.311**	.291**	.560**	.214**	.239**	.255**	.495**	.462**	.586**	.280**	1	
C35	.238**	.128**	.414**	.642**	.344**	.108*	.125**	.501**	.568**	.529**	.347**	.406**	.557**	.335**	.354**	.342**	.440**	.519**	.576**	.436**	.537**	1

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sample Adequacy: MSA = .781 Bartlett's test of sphericity: = 10345.553 Significance: .000 หมายเหตุ **p < .01

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรที่บ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โมเดลการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน (CM) พบว่า มีทั้งหมด 214 คู่ และทุกคู่ที่มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างนัยสำคัญทางสถิติทีระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง .108 - .808 ตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ผู้บริหารนิเทศและติดตามการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้อย่างต่อเนื่องเป็นระบบ (C24) กับผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการประเมิน และการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา (C25) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .808 และตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารชี้แจงให้ครูทราบถึงความสำคัญของหลักสูตรการสอน การวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานวิชาการและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (C19) กับผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ปกครองช่วยตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียน (C35) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .108

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบค่าสถิติ Bartlett's test of sphericity พบว่า มีค่า = 10345.553 ที่ค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า .000 ($p < .01$) และสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin measure of sample adequacy ซึ่งได้ค่า MSA = .781 แสดงให้ เห็นว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ในโมเดลการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอนมี ความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันต่อไป เนื่องจากค่าความสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ในแต่ละคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับ .01และตัวบ่งชี้ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันไม่สูงเกินไปนัก ซึ่งนงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) แนะนำว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้แต่ละคู่ไม่ควรเกิน .90 เพื่อป้องกันภาวะร่วมเส้นตรงหรือภาวะโมเดลระบุเกินพอดี

ตารางที่ 4.11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยโมเดลการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้	B36	B37	B38	B39	B40	B41	B42	B43	B44	B45	B46	B47	B48	B49	B50
B36	1														
B37	.665**	1													
B38	.674**	.628**	1												
B39	.306**	.512**	.214**	1											
B40	.560**	.470**	.395**	.466**	1										
B41	.590**	.574**	.328**	.642**	.526**	1									
B42	.555**	.280**	.515**	.243**	.459**	.218**	1								
B43	.542**	.505**	.617**	.358**	.463**	.396**	.611**	1							
B44	.683**	.516**	.581**	.288**	.716**	.514**	.408**	.502**	1						
B45	.637**	.545**	.487**	.394**	.651**	.573**	.438**	.655**	.678**	1					
B46	.496**	.461**	.538**	.494**	.657**	.299**	.632**	.628**	.565**	.487**	1				
B47	.467**	.649**	.596**	.428**	.489**	.435**	.508**	.645**	.527**	.501**	.669**	1			
B48	.438**	.631**	.530**	.598**	.449**	.464**	.486**	.660**	.493**	.472**	.700**	.713**	1		
B49	.293**	.551**	.629**	.492**	.380**	.290**	.443**	.574**	.384**	.464**	.621**	.664**	.736**	1	
B50	.320**	.338**	.353**	.359**	.355**	.179**	.460**	.571**	.380**	.400**	.596**	.435**	.488**	.503**	1

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sample Adequacy: MSA = .843 Bartlett's test of sphericity: = 6413.374 Significance: .000

หมายเหตุ **p < .01

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรที่บ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โมเดลการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ (BC) พบว่ามีทั้งหมด 104 คู่ ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง .179 - .736 ตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั่ว ทั้งโรงเรียน (B48) กับผู้บริหารพูดคุยเป็นกันเองและสร้างความไว้วางใจให้กับครู (B49) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .736 และตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารการจัดเวลาและกิจกรรมอื่น ๆ ให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติของโรงเรียน (B41) กับผู้บริหารกำกับติดตามและสะท้อนผลกระบวนการเรียนการสอนให้กับครู (B50) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .179

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบค่าสถิติ Bartlett’s test of sphericity พบว่า มีค่า = 6413.374 ที่ค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า .000 ($p < .01$) และสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin measure of sample adequacy ซึ่งได้ค่า MSA = .843 แสดงให้ เห็นว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ในโมเดลการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ มีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันต่อไป เนื่องจากค่าความสัมพันธ์ของ ตัวบ่งชี้ในแต่ละคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสัมพันธ์ทางสถิติทีระดับ .01 และตัวบ่งชี้ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันไม่สูงเกินไปนัก ซึ่งนงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) แนะนำว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้แต่ละคู่ไม่ควรเกิน .90 เพื่อป้องกันภาวะร่วมเส้นตรงหรือภาวะโมเดลระบุเกินพอดี

ตารางที่ 4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยโมเดลการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร

ตัวบ่งชี้	T51	T52	T53	T54	T55	T56	T57	T58	T59	T60	T61	T62	T63	T64
T51	1													
T52	.272**	1												
T53	.315**	.704**	1											
T54	.524**	.351**	.521**	1										
T55	.375**	.519**	.590**	.398**	1									
T56	.157**	.399**	.304**	.290**	.254**	1								
T57	.351**	.437**	.401**	.328**	.226**	.494**	1							
T58	.266**	.474**	.513**	.376**	.403**	.420**	.520**	1						
T59	.403**	.580**	.495**	.495**	.398**	.466**	.513**	.546**	1					
T60	.449**	.388**	.384**	.284**	.527**	.441**	.520**	.427**	.659**	1				
T61	.304**	.512**	.612**	.344**	.465**	.456**	.363**	.587**	.675**	.623**	1			
T62	.225**	.151**	.247**	.095*	.145**	.285**	.485**	.184**	.304**	.509**	.225**	1		
T63	.321**	.398**	.396**	.291**	.299**	.394**	.373**	.510**	.560**	.465**	.395**	.455**	1	
T64	.255**	.441**	.358**	.195**	.368**	.442**	.571**	.551**	.390**	.389**	.436**	.322**	.399**	1

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sample Adequacy: MSA = .804 Bartlett's test of sphericity: = 4053.388 Significance: .000

หมายเหตุ *p < .05, **p < .01

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรที่บ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โมเดลการพัฒนาครูและบุคลากร (TP) พบว่ามี 90 คู่ที่มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมี 1 คู่ ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิตที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง .095 - .704 ตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ผู้บริหารประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน (T52) กับผู้บริหารดำเนินการจัดอบรมภายในโรงเรียนตามความต้องการของครู (T53) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .704 และตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารจัดโครงสร้างผู้นำภายในโรงเรียน (T54) กับผู้บริหารส่งเสริมการสอนงาน (Coaching) กันในกลุ่มเพื่อนครู (T62) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .095

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบค่าสถิติ Bartlett’s test of sphericity พบว่า มีค่า = 4053.388 ที่ค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า .000 ($p < .01$) และสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin measure of sample adequacy ซึ่งได้ค่า MSA = .804 แสดงให้เห็นว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ในโมเดลการพัฒนาครูและบุคลากรมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันต่อไป เนื่องจากค่าความสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ในแต่ละคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับ .01 และ 1 คู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวบ่งชี้ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันไม่สูงเกินไปนักซึ่ง นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) แนะนำว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้แต่ละคู่ไม่ควรเกิน .90 เพื่อป้องกันภาวะร่วมเส้นตรงหรือภาวะโมเดลระบุเกินพอดี

ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยโมเดลการพัฒนาคุณภาพนักเรียน

ตัวบ่งชี้	S65	S66	S67	S68	S69	S70	S71	S72	S73	S74	S75	S76	S77	S78	S79	S80
S65	1															
S66	.557**	1														
S67	.614**	.582**	1													
S68	.480**	.532**	.723**	1												
S69	.598**	.551**	.743**	.661**	1											
S70	.649**	.454**	.674**	.583**	.782**	1										
S71	.673**	.540**	.580**	.568**	.717**	.733**	1									
S72	.277**	.298**	.396**	.314**	.480**	.515**	.427**	1								
S73	.304**	.261**	.476**	.427**	.456**	.445**	.296**	.455**	1							
S74	.285**	.370**	.316**	.357**	.314**	.324**	.411**	.580**	.441**	1						
S75	.276**	.304**	.396**	.413**	.392**	.240**	.318**	.433**	.454**	.481**	1					
S76	.145**	.254**	.383**	.411**	.235**	.111*	.299**	.378**	.296**	.588**	.470**	1				
S77	.377**	.414**	.407**	.228**	.456**	.475**	.394**	.599**	.440**	.545**	.360**	.267**	1			
S78	.314**	.282**	.363**	.338**	.408**	.478**	.441**	.564**	.389**	.487**	.313**	.296**	.704**	1		
S79	.195**	.326**	.393**	.415**	.444**	.334**	.378**	.406**	.239**	.501**	.312**	.498**	.351**	.521**	1	
S80	.295**	.268**	.301**	.308**	.392**	.380**	.451**	.544**	.369**	.532**	.525**	.360**	.519**	.590**	.398**	1

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sample Adequacy: MSA = .878 Bartlett's test of sphericity: = 5495.917 Significance: .000 หมายเหตุ *p < .05, **p < .01

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรที่บ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โมเดลการพัฒนาคุณภาพนักเรียน (SQ) พบว่ามี 119 คู่ ที่มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี และมี 1 คู่ ทีมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง .111 - .782 ตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้นักเรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียน (S69) กับผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือด้านการเรียนการสอน (S70) ซึ่งมี ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .782 และตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือด้านการเรียนการสอน (S70) กับผู้บริหารใช้ผลการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในการปรับปรุงการสอนและการพัฒนาครู (S76) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .111

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบค่าสถิติ Bartlett’s test of sphericity พบว่า มีค่า = 5495.917 ที่ค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า .000 ($p < .01$) และสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin measure of sample adequacy ซึ่งได้ค่า MSA = .878 แสดงให้เห็นว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ในโมเดลการพัฒนาคุณภาพนักเรียนมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันต่อไป เนื่องจากค่าความสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ในแต่ละคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีเพียง 1 คู่ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวบ่งชี้ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันไม่สูงเกินไปนัก ซึ่งนงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) แนะนำว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้แต่ละคู่ไม่ควรเกิน .90 เพื่อป้องกันภาวะร่วมเส้นตรง หรือภาวะโมเดลระบุเกินพอดี

4.3 การเสนอผลการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การวิเคราะห์โมเดลตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis: CFA) โดยใช้โปรแกรม LISREL 8.80 เหตุผลที่ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแทนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis: EFA) มี 3 ประการ คือ 1) การวิเคราะห์ครั้งนี้มีโมเดลทางทฤษฎีที่ต้องการตรวจสอบว่าโมเดลและข้อมูลมีความสอดคล้องกันเพียงใด ซึ่งการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจเหมาะสำหรับการศึกษาคุณลักษณะที่ยังไม่มีทฤษฎี หรือโมเดลการวัด 2) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมีการผ่อนคลาย

ข้อตกลงเบื้องต้นให้สอดคล้องกับข้อมูลตามสภาพที่เป็นจริง ทำให้ผลการวิเคราะห์มีความถูกต้องมากขึ้น แตกต่างจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจซึ่งมีข้อตกลงเบื้องต้นที่เข้มงวดและไม่ตรงกับสภาพความเป็นจริง เช่น ความคาดเคลื่อนต้องเป็นอิสระต่อกัน เป็นต้น 3) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจะแปลความหมายได้ง่ายและมีความถูกต้อง เพราะมีค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืน (Goodness of fit test) ระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รวมทั้งมีการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของน้ำหนักองค์ประกอบทุกค่าด้วย ส่วนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ จะให้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัว เมื่อนำผลไปใช้ต้องกำหนดจำนวนองค์ประกอบตามผลการวิเคราะห์ เช่น การใช้องค์ประกอบต้องมีค่าไอเกน (Eigen value) สูงกว่า 1 และเลือกใช้น้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรที่มีค่าสูงกว่า .70 วิธีการดังกล่าวทำให้ความคาดเคลื่อนในการแปลผลการวิเคราะห์เพราะไม่นำค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ต่ำกว่า .70 มาใช้ และยังไม่มีหลักในการแปลผล เพราะผลการวิเคราะห์จะรายงานความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและองค์ประกอบได้ทั้ง ๆ ที่น้ำหนักองค์ประกอบนั้นไม่มีนัยสำคัญ (Bollen, 1989; Long, 1983; Joreskog & Sorbom, 1989; นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง เพื่อยืนยันว่าตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย (DP) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน (DP1) การมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ (DP2) และการเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา (DP3) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน (CM) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการ(CM1) การเข้าใจความสอดคล้องของหลักสูตรและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง (CM2) การประสานงานการจัดและใช้หลักสูตรสถานศึกษา (CM3) การบริหารการจัดการเรียนการสอน (CM4) และการติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน (CM5) ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ (BC) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (BC1) การรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับครูนักเรียนผู้ปกครองและชุมชน (BC2) และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสะท้อนผลงานการสอน (BC3) ด้านการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร (TP) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การจัดกิจกรรมและโครงการพัฒนาบุคลากร (TP1) การนิเทศและประเมินผลการสอน (TP2) และการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ (TP3) การพัฒนาคุณภาพนักเรียน (SQ) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การตั้งมาตรฐานที่สูงเพื่อการพัฒนานักเรียน (SQ1) การเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน (SQ2) การพัฒนา

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (SQ3) และการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (SQ4) และใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง เพื่อยืนยันว่าตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การกำหนดทิศทางและนโยบาย (DP) การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน (CM) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ (BC) การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร (TP) และการพัฒนาคุณภาพนักเรียน (SQ) ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้โปรแกรม LISREL เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมตริกซ์สหสัมพันธ์ ที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ รวมทั้งการวิเคราะห์ค่าสถิติของ Bartlett (Bartlett's Test of Sphericity) และค่าดัชนีไกเซอร์ - ไมเยอร์ -ออลคิล (Kaiser - Meyer - Olkin Measure of Sampling Adequacy MSA) เพื่อพิจารณาว่าองค์ประกอบมีความเหมาะสมหรือไม่ รายละเอียดต่าง ๆ ดังแสดงในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity และค่าดัชนีไกเซอร์ - ไมเยอร์ - ออลคิล (Kaiser - Meyer - Olkin Measure of Sampling Adequacy MSA) ของโมเดลองค์ประกอบย่อยสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบย่อย	**KMO**		**Bartlett's Test**	
	ค่าที่เหมาะสม	**ผลการวิเคราะห์**	**ค่าที่เหมาะสม**	**ผลการวิเคราะห์**
จำนวน 18 ตัว	มากกว่า 0.50 (มากกว่า 0.90 ดีมาก)	0.896	P - value < 0.05	P - value = 0.00

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่าดัชนี KMO (Kaiser - Meyer - Olkin Measure of Sampling Adequacy) มีค่าเท่ากับ 0.896 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 แสดงว่าองค์ประกอบย่อยมีความสัมพันธ์กันดี สำหรับการนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ ส่วนการทดสอบสมมติฐานว่าเมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมตริกซ์เอกลักษณ์หรือไม่ พบว่า ค่า Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 13171.314 และมีค่านัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นแสดงว่าเมตริกซ์สหสัมพันธ์ที่ได้ไม่เป็นเมตริกซ์เอกลักษณ์ แสดงว่า องค์ประกอบย่อยของสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง 18 ตัว มีความเหมาะสมสำหรับนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งและองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ด้วยโปรแกรม LISREL 8.80 เพื่อยืนยันโมเดลองค์ประกอบสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยนำเสนอค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งและองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.4 ผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (First order confirmatory factor analysis)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง เพื่อเป็นการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างองค์ประกอบสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง ดังแสดงในตารางที่ 4.15 – 4.19

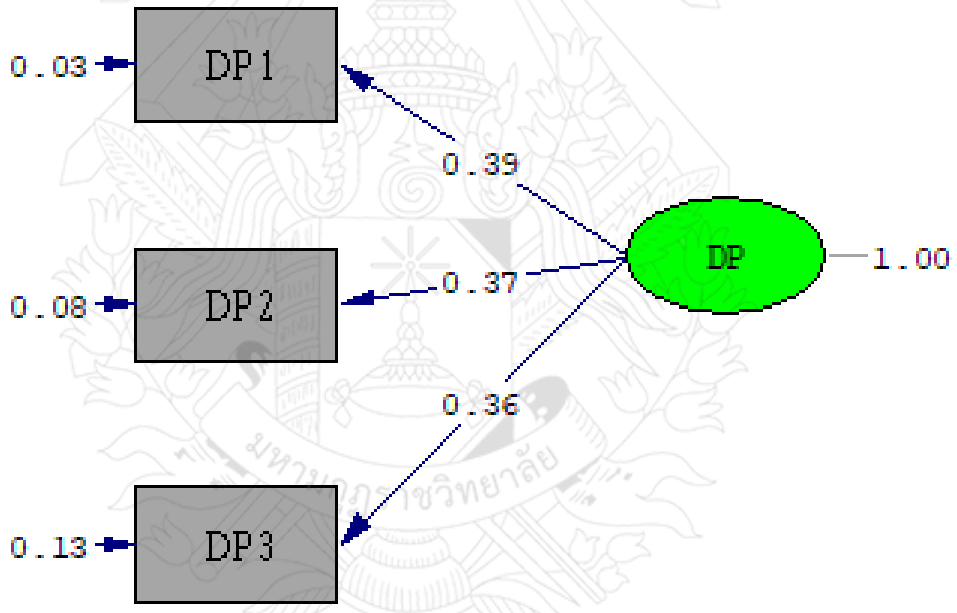
ตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย (DP)

ที่	องค์ประกอบย่อยของโมเดลการวัด	λ	t	P	
การกำหนดทิศทางและนโยบาย (DP)					
1	การกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน (DP1)	0.39	23.97	1.00	0.85
2	การมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ (DP2)	0.37	19.60	1.00	0.62
3	การเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา (DP3)	0.36	17.35	1.00	0.50

จากตารางที่ 4.15 พบว่า องค์ประกอบย่อยด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย (DP) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.36 ถึง 0.39 และสามารถอธิบายองค์ประกอบสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย (DP) ได้ตั้งแต่ร้อยละ 50 ถึง 85 องค์ประกอบย่อยที่มีอิทธิพลสูงสุด ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน (DP1) รองลงมา ได้แก่ การมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ (DP2) และการเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา

(DP3) ตามลำดับ ทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.39, 0.37 และ 0.36 ตามลำดับ สามารถอธิบายองค์ประกอบสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย (DP) ได้ร้อยละ 85, 62 และ 50 ตามลำดับ

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า χ = 0.00, df = 0, p - value = 1.00000 และ χ/df = 0.000 ซึ่งมีค่าดัชนีผ่านเกณฑ์ที่กำหนด แสดงว่าโมเดลองค์ประกอบสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย (DP) มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นั่นคือ องค์ประกอบด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย (DP) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน (DP1) การมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ (DP2) และการเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา (DP3) ดังแสดงในภาพที่ 4.1



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

ภาพที่ 4.1 องค์ประกอบย่อยสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย (DP)

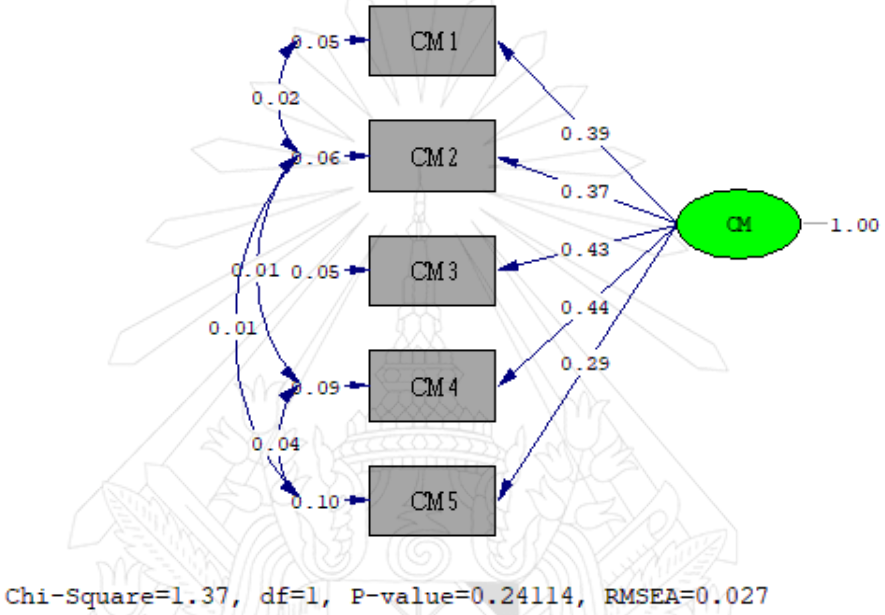
ตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน (CM)

ที่	องค์ประกอบย่อยของโมเดลการวัด	λ	t	P	
การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน (CM)					
1	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการ (CM1)	0.39	23.47	1.00	0.74
2	การเข้าใจความสอดคล้องของหลักสูตรและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง (CM2)	0.37	21.68	1.00	0.69
3	การประสานงานการจัดและใช้หลักสูตรสถานศึกษา (CM3)	0.43	24.37	1.00	0.78
4	การบริหารการจัดการเรียนการสอน (CM4)	0.44	22.23	1.00	0.69
5	การติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน (CM5)	0.29	16.59	1.00	0.46

จากตารางที่ 4.16 พบว่า องค์ประกอบย่อยด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน (CM) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.29 ถึง 0.44 และสามารถอธิบายองค์ประกอบสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน (CM) ได้ตั้งแต่ร้อยละ 46 ถึง 78 องค์ประกอบย่อยที่มีอิทธิพลสูงสุด ได้แก่ การประสานงานการจัดและใช้หลักสูตรสถานศึกษา (CM3) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการ (CM1) การบริหารการจัดการเรียนการสอน (CM4) การเข้าใจความสอดคล้องของหลักสูตรและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง (CM2) และการติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน (CM5) ตามลำดับ ทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.44, 0.43, 0.39, 0.37 และ 0.29 ตามลำดับ สามารถอธิบายองค์ประกอบสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน (CM) ได้ร้อยละ 78, 74, 69 และ 46 ตามลำดับ

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า χ = 1.37, df = 1, p - value = 0.24114 และ χ/df = 0.027 ซึ่งมีค่าดัชนีผ่านเกณฑ์ที่กำหนด แสดงว่าโมเดลองค์ประกอบสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน (CM) มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นั่นคือ องค์ประกอบด้านการบริหาร

จัดการหลักสูตรและการสอน (CM) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการ (CM1) การเข้าใจความสอดคล้องของหลักสูตรและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง (CM2) การประสานงานการจัดและใช้หลักสูตรสถานศึกษา (CM3) การบริหารการจัดการเรียนการสอน (CM4) และการติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน (CM5) ดังแสดงในภาพที่ 4.2



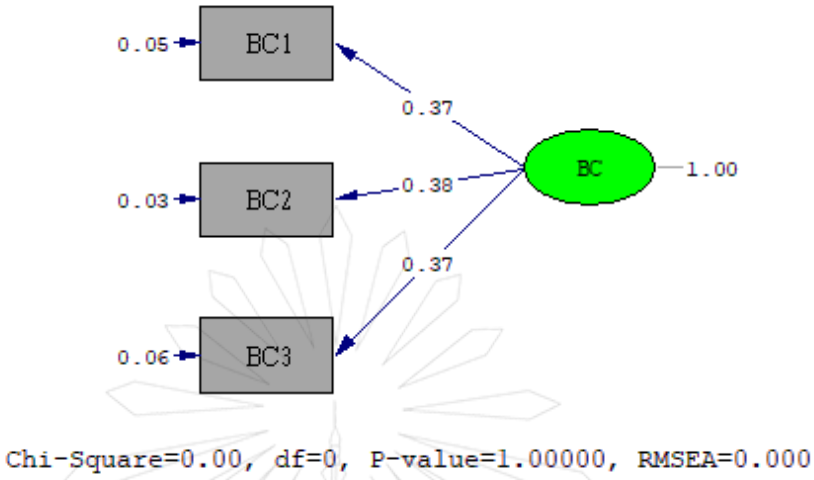
ภาพที่ 4.2 องค์ประกอบย่อยสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน (CM)

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ (BC)

ที่	องค์ประกอบย่อยของโมเดลการวัด	λ	t	P	
การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ (BC)					
1	การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (BC1)	0.37	23.40	1.00	0.74
2	การรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับครูนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน (BC2)	0.38	25.68	1.00	0.83
3	การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสะท้อนผลงานการสอน (BC3)	0.37	22.38	1.00	0.69

จากตารางที่ 4.17 พบว่า องค์ประกอบย่อยด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ (BC) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.37 ถึง 0.38 และสามารถอธิบายองค์ประกอบสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ (BC) ได้ตั้งแต่ร้อยละ 69 ถึง 83 องค์ประกอบย่อยที่มีอิทธิพลสูงสุด ได้แก่ การรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับครูนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน (BC2) รองลงมา ได้แก่ การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (BC1) และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสะท้อนผลงานการสอน (BC3) ตามลำดับ ทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.38 และ 0.37 ตามลำดับ สามารถอธิบายองค์ประกอบสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ (BC) ได้ร้อยละ 83, 74 และ 69 ตามลำดับ

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า χ = 0.00, df = 0, p - value = 1.00000 และ χ/df = 0.000 ซึ่งมีค่าดัชนีผ่านเกณฑ์ที่กำหนด แสดงว่าโมเดลองค์ประกอบสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ (BC) มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นั่นคือ องค์ประกอบด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ (BC) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (BC1) การรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับครูนักเรียนผู้ปกครองและชุมชน (BC2) และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสะท้อนผลงานการสอน (BC3) ดังแสดงในภาพที่ 4.3



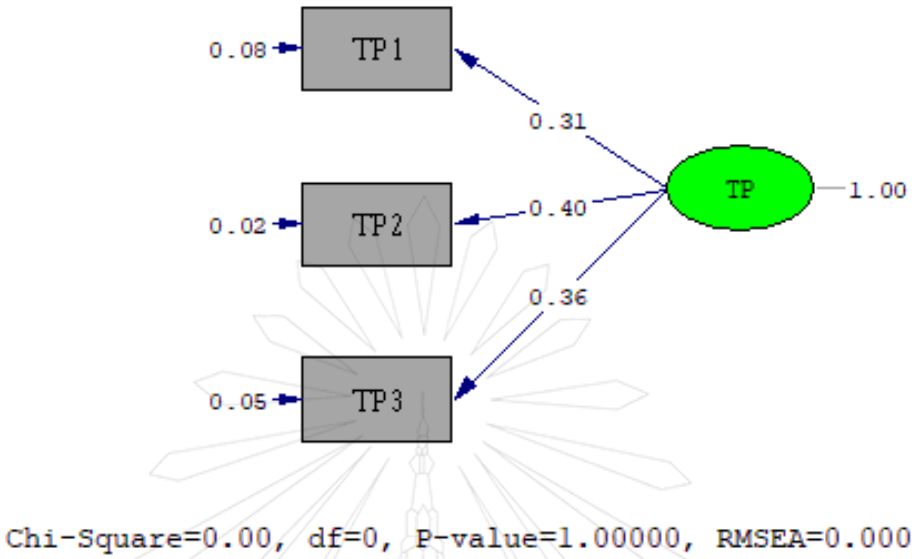
ภาพที่ 4.3 องค์ประกอบย่อยสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ (BC)

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร (TP)

ที่	องค์ประกอบย่อยของโมเดลการวัด	λ	t	P	
การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร (TP)					
1	การจัดกิจกรรมและโครงการพัฒนาบุคลากร (TP1)	0.31	18.68	1.00	0.54
2	การนิเทศและประเมินผลการสอน (TP2)	0.40	25.94	1.00	0.87
3	การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ (TP3)	0.36	22.86	1.00	0.73

จากตารางที่ 4.18 พบว่า องค์ประกอบย่อยด้านการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร (TP) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.31 ถึง 0.40 และสามารถอธิบายองค์ประกอบสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร (TP) ได้ตั้งแต่ร้อยละ 54 ถึง 87 องค์ประกอบย่อยที่มีอิทธิพลสูงสุด ได้แก่ การนิเทศและประเมินผลการสอน (TP2) รองลงมา ได้แก่ การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ (TP3) และการจัดกิจกรรมและโครงการพัฒนาบุคลากร (TP1) ตามลำดับ ทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.40, 0.36 และ 0.31 ตามลำดับ สามารถอธิบายองค์ประกอบสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการจัดกิจกรรมและโครงการพัฒนาบุคลากร (TP1) ได้ร้อยละ 87, 73 และ 54 ตามลำดับ

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า χ = 0.00, df = 0, p - value = 1.00000 และ χ/df = 0.000 ซึ่งมีค่าดัชนีผ่านเกณฑ์ที่กำหนด แสดงว่าโมเดลองค์ประกอบสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร (TP) มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นั่นคือ องค์ประกอบด้านการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร (TP) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การจัดกิจกรรมและโครงการพัฒนาบุคลากร (TP1) การนิเทศและประเมินผลการสอน (TP2) และการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ (TP3) ดังแสดงในภาพที่ 4.4



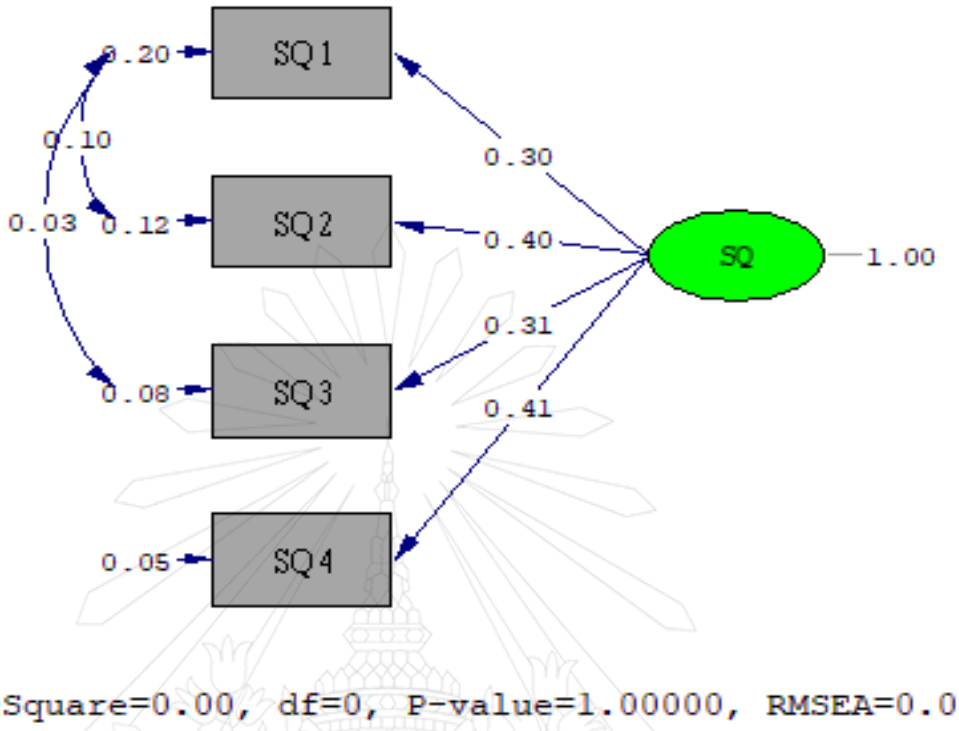
ภาพที่ 4.4 องค์ประกอบย่อยสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร (TP)

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน (SQ)

ที่	องค์ประกอบย่อยของโมเดลการวัด	λ	t	P	
การพัฒนาคุณภาพนักเรียน (SQ)					
1	การตั้งมาตรฐานที่สูงเพื่อการพัฒนานักเรียน (SQ1)	0.30	12.69	1.00	0.32
2	การเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน (SQ2)	0.40	18.44	1.00	0.57
3	การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (SQ3)	0.31	18.12	1.00	0.55
4	การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (SQ4)	0.41	22.11	1.00	0.78

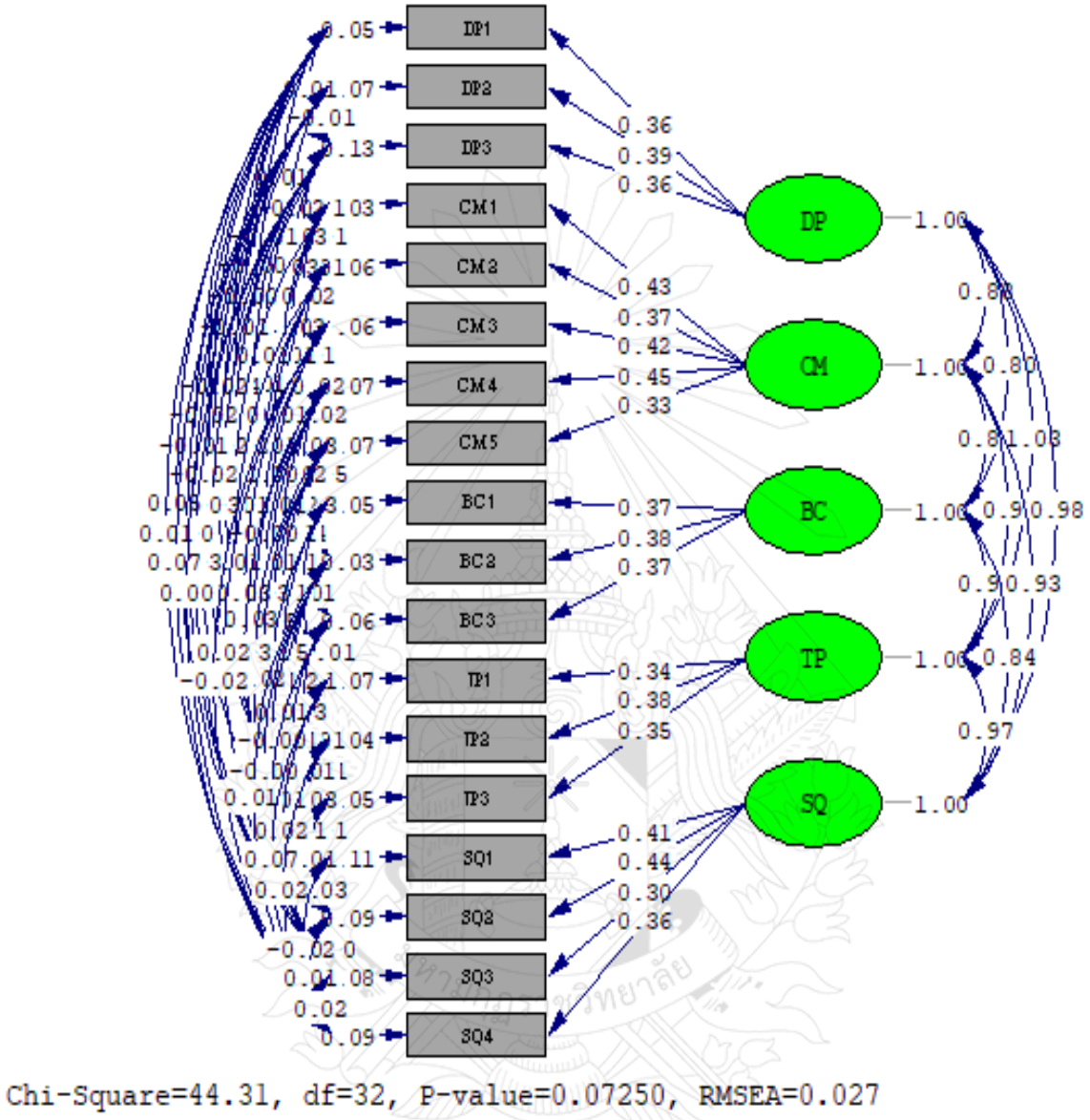
จากตารางที่ 4.19 พบว่า องค์ประกอบย่อยด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน (SQ) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.30 ถึง 0.41 และสามารถอธิบายองค์ประกอบสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน (SQ) ได้ตั้งแต่ร้อยละ 32 ถึง 78 องค์ประกอบย่อยที่มีอิทธิพลสูงสุด ได้แก่ การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (SQ4) รองลงมา ได้แก่ การเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน (SQ2) การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (SQ3) และการตั้งมาตรฐานที่สูงเพื่อการพัฒนานักเรียน (SQ1) ตามลำดับ ทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.41, 0.40, 0.31 และ 0.30 ตามลำดับ สามารถอธิบายองค์ประกอบสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน (SQ) ได้ร้อยละ 78, 57, 55 และ 32 ตามลำดับ

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า χ = 0.00, df = 0, p - value = 1.00000 และ χ/df = 0.000 ซึ่งมีค่าดัชนีผ่านเกณฑ์ที่กำหนด แสดงว่าโมเดลองค์ประกอบสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน (SQ) มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นั่นคือ องค์ประกอบด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน (SQ) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การตั้งมาตรฐานที่สูงเพื่อการพัฒนานักเรียน (SQ1) การเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน (SQ2) การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (SQ3) และการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (SQ4) ดังแสดงในภาพที่ 4.5



ภาพที่ 4.5 องค์ประกอบย่อยสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน (SQ)

จากตารางที่ 4.16 – 4.19 สามารถสร้างโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดังแสดงในภาพที่ 4.6



ภาพที่ 4.6 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ดัชนีความสอดคล้อง	ระดับความสอดคล้อง	ผลการวิเคราะห์	การแปลผล
ค่าไค - สแควร (χ)	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$)	χ= 44.31, df = 32, P - Value = 0.07250	สอดคล้อง
χ/df	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3.00	1.38	สอดคล้อง
GFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 - 1.00	0.98	สอดคล้อง
AGFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 - 1.00	0.96	สอดคล้อง
CFI	มากกว่า 0.90	1.00	สอดคล้อง
SRMR	น้อยกว่า 0.05	0.02	สอดคล้อง
RMSEA	น้อยกว่า 0.05	0.02	สอดคล้อง

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ระดับความสอดคล้องทุกค่า เมื่อพิจารณาค่าไค - สแควร์ (χ) มีค่าเท่ากับ 44.31 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 32 ค่า P - value มีค่าเท่ากับ 0.07250 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าค่าไค - สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.96 ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.02 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (RMSEA) เท่ากับ 0.02 แสดงว่า โมเดลสมมติฐานการวิจัยมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

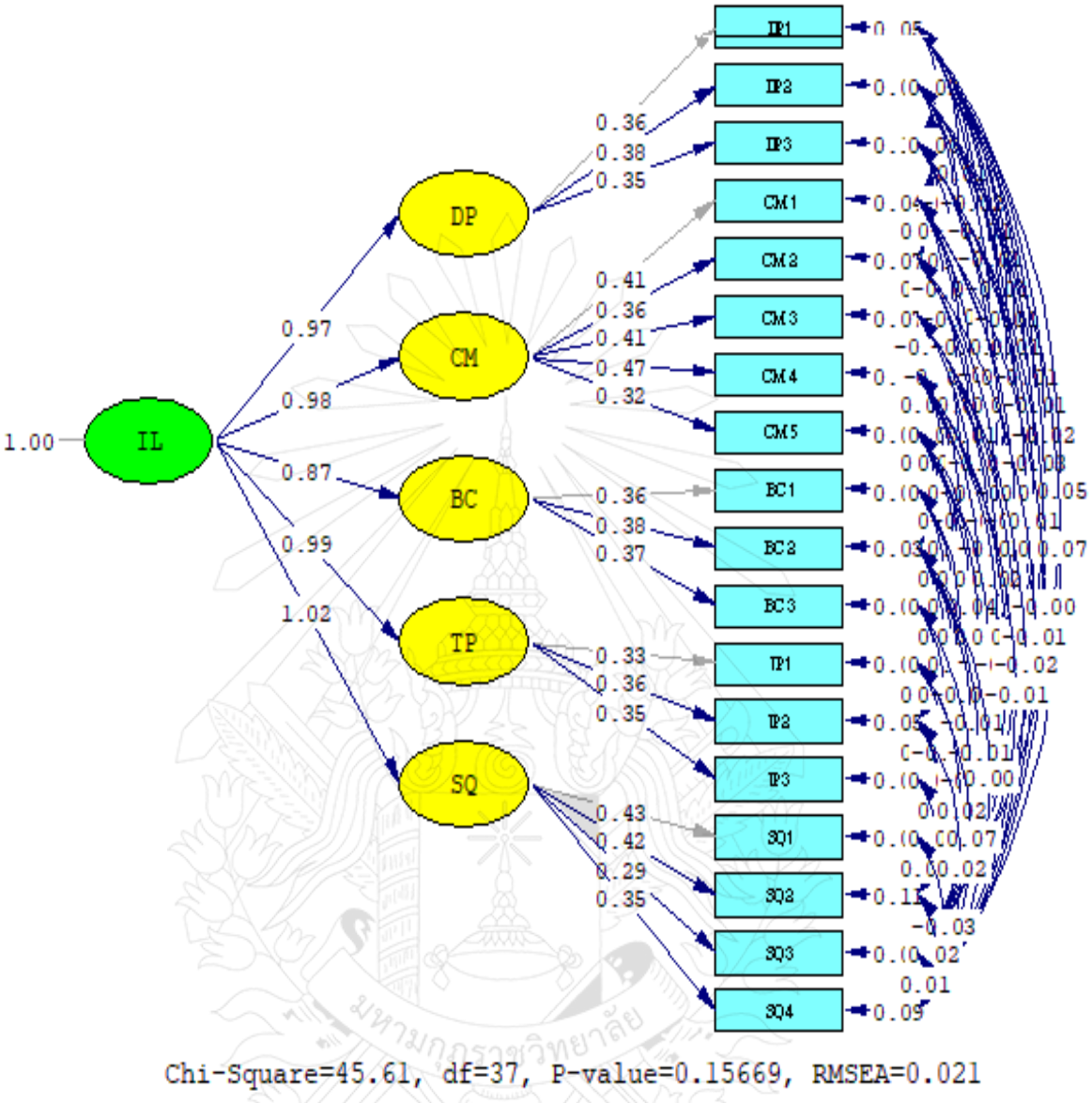
4.5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันดันดับสอง

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันดันดับสอง เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานดังแสดงในตารางที่ 4.21 และภาพที่ 4.7 ดังนี้

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองขององค์ประกอบหลักสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ที่	องค์ประกอบหลักของโมเดลการวัด	λ	t	P	
1	การกำหนดทิศทางและนโยบาย (DP)	0.97	22.68	1.00	0.95
2	การบริหารจัดการหลักสูตร และการสอน (CM)	0.98	24.81	1.00	0.96
3	การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ (BC)	0.87	19.83	1.00	0.76
4	การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร (TP)	0.99	20.42	1.00	0.98
5	การพัฒนาคุณภาพนักเรียน (SQ)	1.02	22.84	1.00	1.05

จากตารางที่ 4.21 สามารถสร้างโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดังแสดงในภาพที่ 4.7



ภาพที่ 4.7 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ดัชนีความสอดคล้อง	ระดับความสอดคล้อง	ผลการวิเคราะห์	การแปลผล
ค่าไค - สแควร (χ)	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$)	χ= 45.61, df = 37, P - Value = 0.15669	สอดคล้อง
χ/df	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3.00	1.23	สอดคล้อง
GFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 - 1.00	0.99	สอดคล้อง
AGFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 - 1.00	0.96	สอดคล้อง
CFI	มากกว่า 0.90	1.00	สอดคล้อง
SRMR	น้อยกว่า 0.05	0.02	สอดคล้อง
RMSEA	น้อยกว่า 0.05	0.02	สอดคล้อง

จากตารางที่ 62 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ระดับความสอดคล้องทุกค่า เมื่อพิจารณาค่าไค - สแควร์ (χ) มีค่าเท่ากับ 45.61 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 37 ค่า P - value มีค่าเท่ากับ 0. 15669 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าค่าไค - สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.96 ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.02 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (RMSEA) เท่ากับ 0.02 แสดงว่า โมเดลสมมติฐานการวิจัยมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดล พบว่า น้ำหนักขององค์ประกอบสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง 5 องค์ประกอบหลัก มีค่าเป็นบวก โดยมีค่าตั้งแต่ 0.87 - 1.02 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย คือ การพัฒนาคุณภาพนักเรียน (SQ) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 1.02 การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร (TP) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

เท่ากับ 0.99 การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน (CM) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.98 การกำหนดทิศทางและนโยบาย (DP) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.97 และการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ (BC) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.87 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เกิดจากองค์ประกอบ การพัฒนาคุณภาพนักเรียน (SQ) การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร (TP) การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน (CM) การกำหนดทิศทางและนโยบาย (DP) และการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ (BC) ตามลำดับ



บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์สมมติฐานในการวิจัย คือ โมเดลตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนและข้าราชการครูของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2566 จำนวน 517 คน ที่ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-state random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากตัวแบบเชิงทฤษฎี เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) มีข้อคำถามรวมทั้งสิ้น 80 ข้อโดยครอบคลุมสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 5 องค์ประกอบหลัก 18 องค์ประกอบย่อย 80 ตัวบ่งชี้

การวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ในระยะที่ 1 ของการวิจัย ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก โดยอิงจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ความรู้ จนได้องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำทางวิชาการ และกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการสำหรับตัวบ่งชี้จากนั้นได้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 ท่าน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) เพื่อตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ ก่อนนำผลสรุปไปใช้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ และสร้างแบบสอบถามในขั้นตอนต่อไป ระยะคือ ระยะที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยตามองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการ พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการจากตำราเอกสารวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ และวิเคราะห์สังเคราะห์ความรู้ที่ได้เพื่อนำไปสู่การกำหนดองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย แล้วกำหนดนิยามศัพท์ขององค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อยเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สอดคล้องกับนิยามศัพท์บนพื้นฐานของหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ระยะที่ 3 การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยจากตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผ่านการพัฒนาในแล้วในระยะที่ 2 และนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามสำหรับถามผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และทดสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยืน

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์หรือ Google Form ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 517 ฉบับ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล โดยได้รับแบบสอบถามตอบกลับมาจำนวน 517 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปดำเนินการวิเคราะห์จำนวน 517 ฉบับ แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์ค่าสถิติบรรยายได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมินความเที่ยงตรงของตัวบ่งชี้ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของข้อมูลในการนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ การสร้างสเกลองค์ประกอบย่อยด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สาม (Third-order confirmatory factor analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป LISREL

5.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ สรุปสาระสำคัญของการวิจัยได้ดังนี้

5.1.1 ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ได้ตัวบ่งชี้จำนวน 80 ตัวบ่งชี้ เมื่อผู้วิจัยนำตัวบ่งชี้ดังกล่าวมาดำเนินการวิเคราะห์ค่าดัชนีความ

สอดคล้อง (IOC) ได้ตัวบ่งชี้ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพจำนวน 80 ตัวบ่งชี้ โดย ผลการสอบถามกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ทั้ง 80 ตัวบ่งชี้ พบว่าค่าเฉลี่ย ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดทุกตัวบ่งชี้เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

5.1.1.1 ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนค่าสูงสุด ผู้บริหารประเมินผลความก้าวหน้าตามวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน รองลงมาคือ ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานของครูและนักเรียนไว้สูง และการจัดทำแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและความต้องการของสถานศึกษา และตัวบ่งชี้มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำสุด คือ ผู้บริหารสื่อสารสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน ตามลำดับ

5.1.1.2 ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะของผู้นำทางวิชาการผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอนค่าสูงสุดคือ ผู้บริหารชี้แจงให้ครูทราบถึงความสำคัญของหลักสูตรการสอนการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานวิชาการ และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน รองลงมาคือ ผู้บริหารกำหนดให้มีการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอเพื่อวัดความก้าวหน้าของนักเรียน และผู้บริหารกำหนดให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ของนักเรียน ตามลำดับ

5.1.1.3 ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้มีค่าสูงสุดคือ ผู้บริหารแสดงให้เห็นอยู่เสมอว่าการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นเรื่องที่สำคัญ และผู้บริหารส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั่วทั้งโรงเรียน รองลงมา และ ผู้บริหารจัดเวลาและกิจกรรมอื่น ๆ ให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติของโรงเรียน และผู้บริหารพัฒนาทักษะการสะท้อนความคิดเห็นให้แก่ครู และ ผู้บริหารกำกับติดตามและสะท้อนผลกระบวนการเรียนการสอนให้กับครู ตามลำดับ

5.1.1.4 ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร มีค่าสูงสุด ผู้บริหารจัดโครงการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมการสอนงาน (Coaching) กันในกลุ่มเพื่อนครู และผู้บริหารกำกับติดตามความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูอยู่เสมอ ตามลำดับ

5.1.1.5 ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการพัฒนา

คุณภาพนักเรียน มีค่าสูงสุดคือ ผู้บริหารร่วมกับคณะครูวิเคราะห์ข้อมูลทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน รองลงมาคือ ผู้บริหารใช้ผลการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในการปรับปรุงการสอนและการพัฒนาครู และผู้บริหารใช้ผลการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในการตัดสินใจเรื่องนโยบายหลักสูตร และการจัดกลุ่มนักเรียนและผู้บริหารกำหนดเป้าหมายที่เน้นผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ตามลำดับ

5.1.2 ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ที่สำคัญของการวิจัยในครั้งนี้ สรุปผลตามขั้นตอนการวิเคราะห์ได้ดังนี้

5.1.2.1 การวิเคราะห์เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ซึ่งก่อนที่จะทำการวิเคราะห์ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ทั้ง 80 ตัวบ่งชี้ พบว่า สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ในแต่ละโมเดลมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ทุกค่าซึ่งแสดงให้เห็นว่าโมเดลมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งประกอบด้วย โมเดลการกำหนดทิศทางและนโยบาย โมเดลการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน โมเดลการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ โมเดลการพัฒนาครูและบุคลากร และโมเดลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน พบว่าโมเดลสมมติฐานการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 80 ตัวบ่งชี้ เป็นตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโมเดลสมรรถนะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.1.2.2 การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการพัฒนาจากสเกลองค์ประกอบสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ก่อนทำการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยทั้ง 18 องค์ประกอบ พบว่า สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ทุกองค์ประกอบ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบย่อยทั้ง 18 องค์ประกอบ มีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป

5.1.3 ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัว

บ่งชี้รวมสำหรับสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิง ประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องดังนี้ X^2= 45.39 df = 64 *P-value* = 0.50 GFI = 0.99 AGFI = 0.95 RMSEA = 0.0162 เมื่อพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าเกิดจากองค์ประกอบหลักด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียนด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน และด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย ตามลำดับ

5.2 อภิปรายผล

ผลการวิจัยเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครั้งนี้มีข้อค้นพบที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

5.2.1 **ผลการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้**

สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะสำคัญ 5 ด้าน สมรรถนะประกอบ รวม 18 สมรรถนะ และพฤติกรรมบ่งชี้ จำนวน 80 ตัวบ่งชี้ ใช้เป็นกรอบในการประเมินสมรรถนะ ภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษา สอดคลองกับ Berger and Berger (2004, pp. 54-55) ที่กล่าวว่า องค์กรส่วนมาก มีการกำหนดสมรรถนะอย่างและ ยอมรับว่าสมรรถนะเป็นเครื่องมือที่สำคัญ เพราะ เป็นความต้องการให้เกิดความสำเร็จต่องานทรัพยากร มนุษย์ เนื่องจากสมรรถนะเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการสร้างความชัดเจนของทักษะ ความสามารถของบุคคลที่ องค์การต้องการประสบความสำเร็จ การพัฒนาและใช้สมรรถนะขององค์กร และการได้มาของสมรรถนะ ต้องมีกระบวนการได้มาที่ชัดเจน สอดคล้องกับ Spencer and Spencer (1993, pp. 94-109), Hay Group (2003, p. 1) และนักวิชาการอื่น ๆ ได้กำหนดขั้นตอนการออกแบบ เพื่อให้ได้สมรรถนะมาใช้ประโยชน์ ซึ่งในงานวิจัยนี้ผู้วิจัย ได้ศึกษา ใช้วิธีการศึกษาจากสมรรถนะภาวะ ผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษา จากแหล่งข้อมูลที่มีอยู่ นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์กำหนดสมรรถนะสำคัญและสมรรถนะประกอบ ใช้เป็นกรอบสมรรถนะสำหรับการศึกษาวิจัยการประเมินสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ Spencer & Spencer ที่กำหนดกระบวนการสร้างรูปแบบ สมรรถนะขึ้นในปี 1993 โดยใช้วิธีการประเมินสมรรถนะงาน (job competency assessment method) ที่ทำให้ได้สมรรถนะที่มีความละเอียดมาใช้ประโยชน์ โดยอาศัย เทคนิคการรวบรวมข้อมูล 3 วิธี ได้แก่

(1) การสัมภาษณ์ พฤติกรรมสำคัญ (2) การใช้คณะบุคคลผู้เชี่ยวชาญ (expert panels) และ (3) การเลือกจากรายการสมรรถนะที่มีอยู่ (competency menus)

5.2.2 การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปรากฏว่าได้ตัวบ่งชี้ที่ผ่านการพัฒนาแล้ว 80 ตัวบ่งชี้ ซึ่งตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้อย่างมีความตรงเชิงโครงสร้าง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยตามองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการ พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการจากตำรา เอกสารวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ และวิเคราะห์สังเคราะห์ความรู้ที่ได้เพื่อนำไปสู่การกำหนดองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย แล้วกำหนดนิยามศัพท์ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ศึกษานิยามศัพท์ที่สอดคล้องบนพื้นฐานของหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นไปตามกระบวนการสร้างตัวบ่งชี้ 6 ขั้นตอน คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ของ การพัฒนาตัวบ่งชี้ การนิยามตัวบ่งชี้ การรวบรวมข้อมูล การสร้างตัวบ่งชี้ การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ และการวิเคราะห์ตามบริบทที่ต้องการศึกษา และการนำเสนอรายงาน (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2545)

5.2.3 การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าโมเดลตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบหลักสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการทั้ง 5 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบหลักด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย องค์ประกอบหลักด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน องค์ประกอบหลักด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ องค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาครูและบุคลากร และองค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัยและสมมติฐานการวิจัย และการวิจัยในครั้งนี้องค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ แยกเป็นองค์ประกอบย่อย 18 องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้จำนวน 80 ตัวบ่งชี้ ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย ที่ศึกษาตัวแปรที่บ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการ แสดงให้เห็นว่าหากผู้บริหารมีการปฏิบัติโดยอาศัยองค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ดังกล่าวข้างต้นแล้วย่อมส่งผลต่อการเป็นผู้บริหารที่มีสมรรถนะภาวะผู้นำทางด้านวิชาการตามแนวทฤษฎี

ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียนมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ 1.02 รองลงมาได้แก่ด้านการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ คือ 0.99 และ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ คือ 0.98 และ ด้านการกำหนดทิศทางและนโยบายมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ คือ 0.97 และ ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ คือ 0.87 ตามลำดับ ซึ่งผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญขององค์ประกอบด้าน การพัฒนาคุณภาพนักเรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบทบาทสำคัญของผู้บริหารในการเป็นผู้นำวิชาการ คือมุ่งการพัฒนาคุณภาพนักเรียน การตั้งมาตรฐานที่สูงเพื่อการพัฒนานักเรียน การเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน พัฒนาคุณภาพนักเรียน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อยจำนวน 16 ตัวบ่งชี้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบย่อยการตั้งมาตรฐานที่สูงเพื่อการพัฒนานักเรียน คือ ผู้บริหารตั้งความคาดหวังไว้สูงในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้มีคุณภาพได้มาตรฐานนั้นต้องพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการที่สูง และมีความชัดเจนใน การปรับปรุงการเรียนของนักเรียน จึงจะเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความคาดหวังซึ่งเป็นสิ่งจำเป็น และมาตรฐานที่สูงขึ้นนี้จะแสดงให้เห็นได้จากจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้นของโรงเรียนในโอกาสต่อไป โรงเรียนที่บรรลุผลการเรียนของนักเรียนในระดับสูงจะมีครูที่ยอมรับจุดมุ่งหมายเบื้องต้นของโรงเรียน มีความผูกพันและความคาดหวังสูงในนักเรียนและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน สอดคล้องกับการสังเคราะห์รายงานการวิจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนใน ปีพุทธศักราช 2543 พบว่าในด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียนครูตั้งความคาดหวังสูงสำหรับการเรียนรู้ของเด็ก และให้เด็กรู้ว่าทุกคนจะต้องบรรลุตามความคาดหวังเหล่านั้น มาตรฐานที่ตั้งไว้จะต้องท้าทาย และสามารถบรรลุได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Debevoise (1984, p. 322; Wildy & Dimmock, 1993, p. 258) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความหมายรวมอยู่ในแวดวง การกระทำของผู้บริหารโรงเรียนหรือที่มอบหมายให้ผู้อื่นกระทำเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทาง การเรียนรู้ของนักเรียนอันประกอบด้วยภารกิจต่าง ๆ

ด้านการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร คือ การนิเทศและประเมินครู การประสานงานโครงการการพัฒนาบุคลากร ซึ่งหมายถึงการประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดโครงการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา นอกจากการจัดโครงการเพื่อพัฒนาครูพัฒนาวิชาชีพครูแล้ว Supovitz and Poglinco (2001, p. 421) เห็นว่าโครงการที่จะเป็นประโยชน์ในสถานศึกษาโครงการหนึ่ง คือการจัดโครงสร้างภาวะผู้นำโรงเรียน (A distributed school leadership structure) โดยที่มีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำพาให้เกิดสิ่งเหล่านี้ ประสานการใช้ประโยชน์จากโครงสร้าง วิเคราะห์ผลที่เกิดขึ้น

และกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานใช้โครงการเครือข่ายความปลอดภัยเพื่อจัดเวลาให้นักเรียนได้รับการสอนเพิ่มเติม สร้างความมั่น ใจว่ามีทรัพยากรที่จำเป็น จัดเวลาและกิจกรรมอื่น ๆ ของโรงเรียนให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติของโรงเรียน นอกจากนี้ ประสิทธิ์ เขียวศรี และคณะ (2548, หน้า 90) ได้เสนอเพิ่มเติมในอีกด้านคือการตั้งความคาดหวังสูงสำหรับครูและผู้บริหารในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนรวมถึงการพัฒนาครูแกนนำ

องค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาครูและบุคลากร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ การจัดกิจกรรมและโครงการพัฒนาบุคลากร การนิเทศการสอนและประเมินผลการสอน และการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้นำทางวิชาการต้องบริหารจัดการ และการดำเนินการงานทางวิชาการของโรงเรียนให้สำเร็จ โดยอาศัยความร่วมมือของคณะครูที่มีความรู้ความสามารถในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้กับคณะครู โดยการจัดกิจกรรมและโครงการพัฒนาบุคลากร เปิดโอกาสให้ไปประชุม อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ รวมทั้งมีการนิเทศการสอนเพื่อสะท้อนผลงานการสอนให้มีการปรับปรุงพัฒนา สอดคล้องกับแนวคิดของ Hallinger and Murphy (1985; Murphy, 1990; MacNeill et al. (2003) ที่กล่าวว่าการจัดกิจกรรมและโครงการพัฒนา บุคลากร การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพของครูจะสามารถช่วยพัฒนาครูได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ สิร์รานี วสุภัทร (2551, หน้า 194) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์นั้นต้องแสดงพฤติกรรมด้านการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพโดยการวิจัยเป็นฐาน โดยมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพด้วยการมุ่งเน้น ผลลัพธ์ให้เป็นแนวเดียวกันเชื่อมโยงกับเป้าหมายการปฏิรูปการศึกษา เปิดโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพในระหว่าง การปฏิบัติงาน เปิดโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพอย่างหลากหลายตามความก้าวหน้าทางอาชีพ ตามความต้องการของทีมงานและความสำเร็จของผู้เรียน มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาวิชาชีพ และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพตามมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพ นอกจากนี้ Jazzer and Algozzine (2007, p. 107) มีความเห็นว่าการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อเพิ่มความสำเร็จให้กับนักเรียนนั้นต้องมีการพัฒนาสภาพแวดล้อมสำหรับการเรียนการสอน รูปแบบการเรียนการสอน การฝึก อบรมที่มีความสำคัญต่อการเรียนการสอน สอดคล้องแนวคิดของกับ Jucius (1971, p. 243; อ้างถึงใน วีรชาติ วิลาศรี,2550, หน้า 19) ที่ได้ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า หมายถึง กระบวนการช่วยเพิ่มพูนความถนัด ทักษะและความสามารถของบุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นและสามารถปรับตัวเข้ากัสภาพแวดล้อม

ในการปฏิบัติงานได้อย่างดียิ่งขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิดของสุวรรณี หาญกล้า (2550, หน้า 68) ที่กล่าวว่า การส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครูเป็น การพัฒนาการปฏิบัติงานของครูผู้สอนด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูทุกคนได้มีการพัฒนาวิชาชีพของตนให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยการส่งเสริมให้ได้

เข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนา และการศึกษาเอกสารต่าง ๆ ซึ่ง วิษณุ จุลวรรณ (2547, หน้า 102) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดว่าปัจจุบันนี้การศึกษามีความเจริญก้าวหน้าและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากในทุก ๆ ด้าน บุคลากรในโรงเรียนจึงจำเป็นต้องเป็นผู้ใฝ่หาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอการนิเทศและการประเมินผลการสอนจึงเป็นกระบวนการหนึ่งที่ช่วยเหลือพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อันจะนำมาซึ่งการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้มีอำนาจสูงสุดในโรงเรียนจึงต้องแสดงบทบาทในการนิเทศช่วยเหลือและพัฒนาบุคลากรดังกล่าว ซึ่ง Murphy (1990, p. 332) ได้ให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทในการกำกับติดตามแผนการสอนนิเทศการสอนและประเมินครู โดยให้ถือว่าเป็นวิธีการพัฒนาครูอย่างจริงจังมากกว่าเป็นเพียงการนิเทศการสอนตามสภาพปัญหา (Clinic supervision)

ตัวบ่งชี้รวมด้านการพัฒนาครูและบุคลากร ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อยจำนวน 14 ตัวบ่งชี้ จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบย่อยการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ คือ ผู้บริหารกำกับติดตามความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูอยู่เสมอ (T64) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญและกำกับติดตามความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูจะทำให้ครูมีความกระตือรือร้นใส่ใจและให้ความสำคัญกับกับการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Blasé & Blasé (2001) ที่กล่าวว่าผู้บริหารจะต้องแสดงออกอย่างชัดเจนว่าให้การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู จัดโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพครู มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง และมุ่งมั่น ในการบริหารจัดการวิถีชีวิตครูที่ดี นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Murphy (1990) ที่ว่าผู้บริหารควรใช้การสืบค้นความรู้เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาครู ร่วมกับครูตั้งเป้าหมายความก้าวหน้าทางวิชาชีพซึ่งจะสามารถช่วยครูในการพัฒนาวิชาชีพครูได้ สามารถใช้ข้อมูลเป็นแนวทางการพัฒนาวิชาชีพของครูซึ่งจะช่วยทำให้ครูรับรู้ตลอดเวลา และจะช่วยให้การกำกับติดตามได้ใกล้ชิดมากยิ่ง ขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีข้อมูลข่าวสารอย่างดีเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพที่ครู (Hopkins et al., 1997)

องค์ประกอบหลักด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย คือ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการ การเข้าใจความสอดคล้องของหลักสูตร และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง การประสานงานการจัดและใช้หลักสูตร การบริหารการจัดการเรียนการสอน และการกำกับติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารหลักสูตรและการสอนนั้นผู้นำทางวิชาการต้องเป็นแหล่งข้อมูลความรู้เบื้องต้นสำหรับการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาของโรงเรียน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน และสามารถเข้าไปร่วมดำเนินการกับครูในการปรับปรุงงานวิชาการ (Hallinger, 1992, p. 118) สอดคล้องแนวคิดของ บันลือ พฤกษะวัน (2536, หน้า 54-55)

ที่กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการที่เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ว่า ผู้นำทางวิชาการต้องมีพฤติกรรมการเข้าใจ ความสอดคล้องของหลักสูตรและปัจจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้ คือ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร ตลอดจนสาระสำคัญของหลักสูตรและการใช้หลักสูตร มีความรู้เกี่ยวกับวัสดุหลักสูตร เช่น คู่มือครู แผนการสอน คู่มือการใช้หลักสูตรตลอดจนระเบียบการวัดผลการศึกษา มีความรู้ในการจัดกระบวนการเรียนการสอน อันได้แก่ การสร้างบทเรียน การเตรียมการสอน การวางแผนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียน การสอน วิธีการสอนแบบต่าง ๆ ตลอดจนเนื้อหาวิชาซึ่งอาจเป็นปัญหาในการจัดการเรียนการสอน มีความเข้าใจระเบียบการวัดผลประเมินผลการเรียนการสอน และมีความเข้าใจเรื่องการนิเทศการศึกษา ที่มุ่งใช้วิธีการที่กระตุ้นให้เพื่อนครูได้ปรับปรุงการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ เหล่านี้แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความเข้าใจความสอดคล้องของหลักสูตรและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hallinger and Murphy (1985, p. 218) ที่ได้พัฒนารูปแบบการจัดการการสอนจากการตรวจสอบพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และจากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับความมีประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า การบริหารการสอนเกี่ยวข้องโดยตรงกับครูในเรื่องหลักสูตรและการสอน การประสานงานการจัดและใช้หลักสูตร และกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสิทธิ์ เขียวศรี และคณะ (2548) ที่ได้ศึกษารูปแบบ การพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ามี 3 ด้าน โดยด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน นั้นผู้บริหารต้องประสานงานหลักสูตรและกำกับดูแลการใช้หลักสูตร

ตัวบ่งชี้รวมด้านการบริหารจัดการหลักสูตร และการสอนประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อยจำนวน 22 ตัว จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ ผู้บริหารติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการอยู่เสมอ (C16) ตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา คือ ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ดีมีสติปัญญาดีทันต่อการพัฒนาเกี่ยวกับการเรียนการสอน (C14) และผู้บริหารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลทางวิชาการกับครูอย่างสม่ำเสมอ (C17) ซึ่งทั้ง 3 ตัวบ่งชี้ต่างเป็นตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบย่อยผู้บริหารโรงเรียนเป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการจะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการงานวิชาการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน จึงต้องติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการอยู่เสมอ เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการให้แก่คณะครูได้ โดยการแลกแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลทางวิชาการกับครูอย่างสม่ำเสมอ และจัดให้งานวิชาการเป็นเรื่องสำคัญในลำดับต้นที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้สูงขึ้นได้สอดคล้องกับแนวคิดของ Hallinger (1992, p. 118) ที่กล่าวว่าในการบริหารหลักสูตรและการสอนนั้นผู้นำทางวิชาการต้องเป็นแหล่งข้อมูลความรู้เบื้องต้นสำหรับการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาของโรงเรียน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องมี

ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและการสอนและสามารถเข้าไปร่วมดำเนินการกับครูในการปรับปรุงงานวิชาการได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Reitzug (1997, p. 236) ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนถูกมองว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญและเก่งกว่าครูที่ยังไม่มีคุณภาพพอและไม่ค่อยแสดงความคิดเห็น และ Spillane et al. (2003, p. 89) ได้ตรวจสอบพื้นฐาน ที่ครูโรงเรียนประถมศึกษาและเลือกผู้บริหารสถานศึกษาและครูคนอื่น ๆ ในความเป็นผู้นำทางวิชาการ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ มีทักษะและความเชี่ยวชาญที่ช่วยทำให้ เกิดผลการปฏิบัติระหว่างผู้นำและผู้ตาม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Goddard et al.(2000, p. 325; Hoy & Sabo, 1998, p. 321; Hoy et al., 1991, p. 332) ที่มีความเห็นสอดคล้องกันว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำที่มีสติปัญญาดีที่ ทันต่อการพัฒนาล่าสุดเกี่ยวกับการเรียนรู้การสร้างแรงจูงใจ การบริหารจัดการห้องเรียน การประเมินผล และแลกเปลี่ยนเรียนรู้แต่ละเรื่องกับครู

องค์ประกอบด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียน การมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและการเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์ประกอบที่สำคัญที่ขาดไม่ได้ในการกำหนดทิศทางและนโยบายเพื่อการบริหารงานของโรงเรียน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการต้องกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนให้ชัดเจน และต้องสื่อสารให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายของการพัฒนาการเรียนการสอน จึงจะทำให้บุคลากรทุกฝ่ายมีความรู้ ความเข้าใจแนวทางปฏิบัติงานที่เน้นความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียนร่วมกันได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2553) ที่กล่าวว่าการกำหนดทิศทางของโรงเรียนเป็น ความรับผิดชอบโดยตรงของผู้เป็นครูใหญ่จะต้องทำให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาของตน ซึ่ง การกำหนดทิศทางที่ดีควรครอบคลุมภารกิจ 3 ด้านอย่างชัดเจน ได้แก่การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมของโรงเรียน การสร้างฉันทามติร่วมกันต่อเป้าหมาย และ การกำหนดความคาดหวังต่อผลงานไว้สูง และสอดคล้องกับแนวคิดของ Jazzer and Algozzine (2007, p. 67) ที่กล่าวว่า วิธีการที่มีประสิทธิภาพ (Effective approach) ในการกระตุ้นผู้นำทางวิชาการจะต้องมีการสร้างเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนกับความคาดหวังและรู้ว่าอะไรคือสิ่งที่จะต้องทำให้บรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับสรุปจากรายงานโครงการพัฒนาโรงเรียนของ Hopkins et al. (1997, pp. 410) เกี่ยวกับลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการว่าผู้นำทางวิชาการเป็นผู้ที่มีความสามารถแสดงออกอย่างชัดแจ้งเกี่ยวกับสิ่งที่ทรงคุณค่าและวิสัยทัศน์ (Values and vision) ที่เกี่ยวเนื่องกับการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และมีความสามารถที่จะเชื่อมโยงหลักการ พฤติกรรม และโครงสร้างที่จำเป็นเพื่อส่งเสริมและดำรงสิ่งที่ทรงคุณค่าและวิสัยทัศน์นั้นไว้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำทางวิชาการจึงต้องเน้นเป้าหมายและผลผลิต (Bossert, 1988, p. 336) ทั้งนี้การตั้งเป้าหมายเป็นวิธีการที่มีประสิทธิผลในการเพิ่มแรงจูงใจและเพิ่มผลการ

ปฏิบัติงาน เพื่อความมีประสิทธิผลของสถานศึกษา เป้าหมายช่วยเพิ่มความสนใจที่จะให้ได้งาน ช่วยทำให้ ความพยายามขยายไปสู่กิจกรรมที่มีเป้าหมายลักษณะเดียวกันและยืนยันอย่างเข้มแข็งที่จะไปสู่ผลสำเร็จ และเพิ่มการพัฒนากลยุทธ์เพื่อไปสู่เป้าหมายที่เน้น ความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียนได้ (Locke & Latham, 1990, p. 121)

ดังนั้น หากผู้บริหารสถานศึกษากับครูร่วมกันกำหนดและสื่อสารเป้าหมายแล้วจะช่วยทำให้มีโครงสร้างองค์การที่จะนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายสำคัญร่วมทางวิชาการนี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครูในห้องเรียน ซึ่งจะนำไปสู่ความเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผลมากขึ้น (Bookbinder, 1992, p. 115; Blasé & Blasé, 1999, p. 251) ตัวบ่งชี้รวมด้านการกำหนดทิศทางและนโยบายประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อยจำนวน 13 ตัวบ่งชี้ จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ ผู้บริหารรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (D13) และตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบต่อพันธกิจของโรงเรียน (D3) ซึ่งต่างก็เป็นตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบย่อยการเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในช่วงเวลาสองทศวรรษที่ผ่านมามีการเรียกร้องให้ผู้นำทางการศึกษาใส่ใจกับการบริหารจัดการการเรียนการสอนให้มากขึ้น และงานของโรงเรียนโดยพื้นฐานแล้วคือการส่งเสริมการเรียนรู้ และแม้ว่าจะมีเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับภารกิจและลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาก็ตาม แต่ก็มีสิ่งหนึ่งที่ยังคงอยู่คือผู้บริหารสถานศึกษายังคงเป็นคนเดียวในสถานศึกษาที่ต้องรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (Rhinehart et al., 1998, p. 253;Hoachlander et al., 2001, p. 114) ซึ่งการเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทำได้โดย การกำหนดเป้าหมายทางการเรียนการสอน กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติของนักเรียน และส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุผลตามมาตรฐานเหล่านั้นซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลของในการจัดการศึกษาของโรงเรียน (Bossert, 1988) สอดคล้องกับแนวคิดของ Jazzar and Algozzine (2007, p. 277) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่เน้นความมีประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ผู้นำทางวิชาการที่ให้การสนับสนุนความสำเร็จของนักเรียนทั้งหมด โดยอำนวยความๆสะดวกต่อการพัฒนาการเชื่อมต่อการสนับสนุนและเป็นผู้ที่ดูแลด้านวิสัยทัศน์ของการเรียนรู้ โดยส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบต่อพันธกิจการเรียนรู้ของโรงเรียนโดยได้รับความร่วมมือผู้ปกครองนักเรียนและจากชุมชน

องค์ประกอบหลักด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับครูนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสะท้อนผลงานการสอนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้เนื่องมาจากการจัดการศึกษาของโรงเรียนในยุคปัจจุบันที่มีอัตราการแข่งขันกันสูงให้มีคุณภาพได้มาตรฐานซึ่งส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนนั้นต้องประกอบด้วย

องค์ประกอบและปัจจัยหลายอย่าง เช่น สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร คุณภาพของครูผู้สอน สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนของผู้เรียน รวมถึงการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาที่ส่งผลถึงคุณภาพที่ดีของผู้เรียน ไม่ว่าจะเป็นคณะครูผู้ปกครองนักเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ Jazzer and Algozzine (2007, p. 35) ที่กล่าวว่า สถานศึกษาในสหรัฐอเมริกาได้สร้างความร่วมมือกับครอบครัวของนักเรียนและชุมชน เพื่อให้การสนับสนุนในความพยายามของการพัฒนาสถานศึกษาและบรรลุผลสำเร็จของนักเรียน ถือว่าการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับครูนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน เป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง ในการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ซึ่ง Bossert (1988, p. 377) ได้ระบุว่าความมีมนุษยสัมพันธ์ที่เข้มแข็งเป็นลักษณะที่สำคัญของผู้นำทางวิชาการในการส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีกับผู้เกี่ยวข้อง และจากงานวิจัยของ Spillane et al. (2003,p. 321) แสดงให้เห็นสิ่งสำคัญว่าปฏิสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อครูทำให้ครูเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติการสอนซึ่งส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งสนับสนุนแนวความคิดของ Lambert (2002, p. 87) ที่ว่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูเป็นส่วนสำคัญในการเน้นการสอน และการเรียนรู้ของนักเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ Leithwood (2006, p. 235) ที่กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการว่า หมายถึง ความใส่ใจอย่างมากของผู้นำต่อพฤติกรรมของครูที่เกี่ยวข้องโดยตรง นอกจาก การเรียนรู้ของนักเรียนแล้วยังหมายถึงใส่ใจกับสภาพอื่น ๆ ขององค์การ เช่น วัฒนธรรมของโรงเรียนซึ่งผู้นำเชื่อว่ามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครู และแนวสอดคล้องกับแนวคิดของ Dimmock and Walker (2005, p. 156) ที่เห็นว่าการจัดองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้เป็นเรื่องเกี่ยวพันธ์กัน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำทางวิชาการจะต้องสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมของสถานศึกษา ที่มุ่งการเรียนรู้เป็นสำคัญ (McEwan, 1998, p. 118) รวมทั้งการให้ขวัญกำลังใจเป็นเรื่องที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องตระหนักอยู่เสมอเมื่อมีความสำเร็จเกิดขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดง การรับรู้ความสำเร็จทางวิชาการ ทำให้ครูมีความรู้สึกถึงความมั่น คงของอาชีพครู ให้การสนับสนุนและเสริมสร้างความเกี่ยวข้องกับผู้ปกครองและชุมชน (Purkey & Smith, 1983, p. 234)

ตัวบ่งชี้รวมด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อยจำนวน 15 ตัว จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบย่อยการรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับครูนักเรียนผู้ปกครองและชุมชน คือ ผู้บริหารเข้าไปมีส่วนร่วมกิจกรรมกับชุมชน (B43) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนสามารถมีบทบาทในการนำชุมชนให้เป็นผู้สนับสนุนบรรยากาศการเรียนรู้ในโรงเรียนได้หลายทาง เช่น เป็นอาสาสมัครช่วยงานในโรงเรียน เป็นวิทยากรในชั้นเรียน เป็นที่ปรึกษาในโรงเรียน เพราะการที่ผู้ปกครองสนใจการศึกษาของนักเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนสามารถเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนโดยการเข้าไปมีส่วนร่วมกับ

กิจกรรมของชุมชน การเปิดโรงเรียนสู่ชุมชนให้ผู้ปกครองและชุมชนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน ตลอดจนให้คำแนะนำ ซึ่งบทบาทของผู้นำโรงเรียนสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมกับชุมชนโดยการใช้เอกสาร การเยี่ยมบ้าน การจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชนสอดคล้องกับแนวคิดของ Jazzer and Algozzine (2007, p. 35) กล่าวว่า สถานศึกษาในสหรัฐอเมริกาได้สร้าง ความร่วมมือกับครอบครัวของนักเรียนและชุมชน เพื่อให้การสนับสนุนในความพยายามของ การพัฒนาสถานศึกษาและบรรลุผลสำเร็จของนักเรียน ถือว่าการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับครูนักเรียนผู้ปกครองและชุมชนเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง ในการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Spillane et al. (2003, p. 321) ที่แสดงให้เห็นสิ่งสำคัญว่าปฏิสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อครูทำให้ครูเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติการสอนซึ่งส่งผลต่อ การเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Debevoise (1984, p. 228; Chell, 1999, p. 325) ที่กล่าวไว้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนครู และผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นที่ต้องรู้โครงสร้างของชุมชนและรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ปกครองนักเรียน โดยเข้าไปมีส่วนร่วมกับกิจกรรมของชุมชน

5.3 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1 ผลการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ที่สำคัญของสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ โดยนำตัวบ่งชี้ไปใช้ในบริบทและสถานการณ์ที่เหมาะสมเรียงตามอันดับความสำคัญดังนี้ ผู้บริหารควรเข้าไปมีส่วนร่วมกิจกรรมกับชุมชน กำกับติดตามความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูอยู่เสมอ และตั้งความคาดหวังไว้สูงในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน

5.3.2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรนำผลที่ได้จากการศึกษามากำหนดนโยบายในการพัฒนาหลักสูตรอบรมผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อให้ผู้บริหารมีสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการที่เหมาะสม

5.3.3 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรจัดทำหลักสูตรและคู่มือการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อให้ผู้บริหารมีสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการตามตัวบ่งชี้

5.3.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ได้รับการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง และมีการกำกับติดตามที่ชัดเจน

5.4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.4.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการสร้างแบบวัดสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ทั้ง 80 ตัวบ่งชี้ เพื่อให้มีเครื่องมือวัดสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเองและพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

5.4.2 ควรมีการวิจัยเชิงประเมินและติดตามผลการนำตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านการนำไปใช้และการพัฒนา

5.4.3 ควรมีการพัฒนาเกณฑ์ของตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.4.4 ควรศึกษาความเหมาะสมในการนำไปใช้ของตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



ภาพที่ 5.1 สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

กลวัชร วังสะอาด. (2560). “การพัฒนาการศึกษาภายใต้ กรอบประเทศไทย 4.0 สู่ศตวรรษที่ 21”. วารสารครุศาสตรอุตสาหกรรม, ปีที่16 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2560).

กัญจนา สัณฐาน. (2563). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในเขตพื้นที่ชนบท เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามจุดเน้นของนักเรียน. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.

กัญญ์ณพัชร์ เพิ่มพูน. (2561). *สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัยภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

กัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ. (2553). *องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักการกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.

กาญจนา แสงสารพันธ์. (2562). *การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เกตุผกา มานะกิจ. (2554). *การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการและประสิทธิผลการบริหารวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสานักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

เกตุสุดา กิ้งการจร. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริการการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

เกตุอัมพร มียิ่ง. (2560). “ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนเอกชนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย”. *สุทธิปริทัศน์*, 31(100)

จักรกฤษ วงษ์ชาลี. (2551). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

จิรวดี ทวีโชติ. (2561). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. ปริญญานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. สกลนคร.

ชฎากาญจน์ เจริญชนม์. (2553). *ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ณัฏฐณิชา พรรณขาม. (2554). *ภาวะผู้นำในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ดวงกมล เปียทอง. (2554). *รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออก*. ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยอิสเทิร์นเอเชีย.

ถาวร เส้งเอียด. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ธนาศักดิ์ ศิริปุณยนันท์.(2557). “การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”. *วารสารการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น*. 10(2).

ธีรภัทร แสนอามาตย์.(2552). *สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หนองบัวลำภู เขต 1 และเขต 2*.วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

นงค์ แข็งแรง (2560). “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในบริบทประชาคมอาเซียน”. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*, ปีที่ 7 ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม).

นภาดาว เกตุสุวรรณ. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาพอเพียงกับการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา พอเพียงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

นภาเดช บุญเชิดชู และคณะ. (2553). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นราธิป โชคชยสุนทร. (2562). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นาวา สุขรมย์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

นุสรา นามเดช. (2557). “การเรียนรู้โดยผู้เรียนนำตนเอง”. *วารสารทันตาภิบาล*. 25(2).

ปฐมสุข สีลาดเลา. (2560). *การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปริญญา เฉิดจำเริญ. (2559). “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*.

ปุยะติ, สุรัสวดี. วารสารบริหารการศึกษา มศว SWU Educational Administration Journal. Vol. 16. No. 30 (2019) ปีที่ 16 ฉบับที่ 30 (มกราคม - มิถุนายน 2562) – Articles

พงศ์เทพ เขม้นกสิกรรม. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสมุทรปราการ

พงศ์เทพ เขม้นกสิกรรม และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2564). “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสมุทรปราการ.” Journal of Roi Kaensarn Academi 6, 1 (มกราคม 2564): 70-84.

พรชัย อินอ้อย. (2562). *ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร*. การศึกษาอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พรวลี ตรีประภากร. (2564). *สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พิชิต โกพล. (2559). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พิศิษฐ์ แสงสุพิน. (2553). *สมรรถนะหลักทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3*. .วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พิสมร ผงศรีอัก (2561) “การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2” . *วารสาร*, ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2561).

เพ็ญประภา ศรีมะโรง. (2560). “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก”. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*.

ไพเราะ พัตตาสิงห์. (2554). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการส่งเสริมการวิจัยชันเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาอ่างทอง*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ไพวัล ไชยทองศรี. (2558). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ภัคพล อนุรักษ์เลขา. (2558). *การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนมาตรฐานสากล.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร.

ภัทรวรรณ พิมพา. (2562). การพัฒนาตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด. นักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

มณีรัตน์ ผลประเสริฐ. (2561). “การพัฒนาการเรียนการสอนแบบโครงงานที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง สำหรับ วิชากระบวนการพัฒนาซอฟต์แวร์ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาซอฟต์แวร์ด้วยตัวแบบอาไจล์”. *วารสารวิชาการการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศนวัตกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2018), 7-20.

ยุพิน อินธิแสง. (2559). “การพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2”. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 13(63), 97-105.

รักษิต สุทธิพงษ์. (*2560*). “กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษากับการพัฒนาครูไทยในยุคดิจิตอล”. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, ปีที่ 9 ฉบับที่ 2

วณฐธพชร โพธเพชร. (2556). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสยาม.

วราพงษ์ ภูเมฆ. (2558). การพัฒนาตัวบ่งชี้สรรถนะสำคัญของผู้เรียนด้านการใช้ทักษะชีวิตของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 บทคัดย่อ. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

วันเพ็ญ นันทะศรี. (*2559*). “การพัฒนาคุณลักษณะความเป็นครูวิชาชีพในศตวรรษที่ 21”. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม,* 6(3)*, 96-105.*

วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

วิภา ทองหงา. (2554). *รูปแบบการบรหารงานวชาการของโรงเรียนสงกดกรงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2556). กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา กรณีทัศนะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธิ์.

วีระเชษฐ์ ฮาดวิเศษ. (2561). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ศราวุธ ทองอากาศ. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี ระยองและตราด*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2554). *รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). *หลักการและเกณฑ์ในการคัดเลือกวิธีปฏิบัติที่ดีและศึกษานิเทศก์ต้นแบบ (Master Supervisors)*. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สมบูรณ์ บูรศิริรักษ์. บรรณาธิการ วารสารบริหารการศึกษา มศว. Page 6. ฉ. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*. ปีที่ 17 ฉบับที่ 33 (กรกฎาคม).

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). *ความหมายสมรรถนะและความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะ*.

สิทธิชัย ธรรมเสน่ห์. (*2555*). "รูปแบบการจัดการธุรกิจบริการสำหรับผู้สูงอายุในประเทศไทย". วารสารมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น, 6(1), 88-99.

สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์. (เมษายน-กันยายน 2556). "ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน". วารสารการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา. 7(2), 3.

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2004). "Competency: เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้." Productivity. ปีที่ 9 เล่มที่ 53 (พฤศจิกายน - ธันวาคม).

เสน่ห์ กรแก้ว และคณะ. (2559). "รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา". *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา หน่วยศึกษานิเทศก์*

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *ระบบจัดการฐานข้อมูลศึกษานิเทศก์ของสพฐ.* เข้าถึงได้จาก http://www.esdc.name/gg/v2/pages/index.php.

อนุชิต พันธ์กง. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อมรรัตน์ สิงห์โต. (2560). *การพัฒนาและการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามปกติบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อริยาพร โทรัตน์. (2560). "การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22". *วารสารวิถีสังคมมนุษย์*. ปีที่ 5 ฉบับที่ 1, 233-248.

อรนุช ธนภัทรถิรโชติ. (2561). “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”. *วารสารรมยสาร มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*.

อารีวรรณ์ น้อยดี. (2553). *การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2*. ปริญญานิพนธ์มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

2. ภาษาอังกฤษ

Alig-Mielcarek. J. M. & Hoy W. K. (2005). *A thoeretical and empirical analysis of the nature, meaning, and influence of instructional leadership*. Retrieved from http://72.14.235.104/search?q=cache:P2iwpAZ4GAwJ:www.coe.ohio-state.edu.

Blasé. J. & Blasé. J. (2001). *Empower teacher: What successful principals do*. Thousand Oaks: Corwin Press.

Bossert. S. T. (1988). School effects. In N. J., Boyan (ed.). *Handbook of research on education administration*. (pp. 341-352). New York: Longman.

Edmonds, R. (2009). *Some schools work and more can*. Social Policy, 9(3), 28-32.

Gov Track.us. (2007). *Instructional leadership Act of 2007*. Retrieved from http://www.govtrack.us/congress/bill.xpd?bill=h110-3441&tab=summary>

Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). “Assessing the instructional management behaviors of principals”. *The Elementary School Journal*. 86(2). 217-247.

Hopkins, D., Harris, A., & Jackson, D. (1997). “Understanding the school’s capacity for development: School”. *leadership and management*. 17(3). 401-411.

Hoy, A. W., & Hoy, W. K. (2006). *Instructional leadership: A learning-centred guide.* (2nd ed.). Boston: Allyn and Bacon.

Jazzer, M., & Algozzine, B. (2007). Keys to successful 21th century educational leadership. Boston: McGrow-Hill.

Knowles, M. S. (1975). *Self-Directed Learning: A Guide for Learners and Teachers*. Chicago: Follett Publishing Company.

Krug, S. (1993). “Leadership craft and the crafting of school leaders”. *Phi Delta Kappan*. 12(1), 240-244.

U.S. Department of Education. (2005). *Reading first leadership at the school level: The newsletter for the reading program*. Retrieved from http:// 72.14.235.104/search?q= cache:-mozIGkY7cYJ:www. readingfirstsupport.

U.S. Department of Education. (2005). *What is instructional leadership and why is it so important?*. Retrieved from http://72.14.235.104/search?q=cache:-mozIGkY7cYJ: www.readingfirstsupport.

Weber, J. (1996). *Leading the instructional program*. In S. Smith, & P. Piele (Eds.). School leadership. (pp. 253-278). Eugene. OR: Clearinghouse of Educational Management.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย (IOC)

ดร.เจนภพ ชัยวรรณ	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เลย เขต 2
ดร.กรรณิกา ไวโสภา	อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ดร.กชนันท์ โนรินทร์	ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2
ดร.ปฏิวัติ เทียบอุ่น	ผู้อำนวยการโรงเรียนโรงเรียนชุมชนบ้านห้วยยายจิ๋ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต 3
ดร.บูชิตร์ โมฆรัตน์	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านยางเตี้ยโคกรัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3
ดร.สันติ สิงหาพรม	ผู้อำนวยการโรงเรียนโรงเรียนชุมชนหนองบัวโคก (ทองวิทยานุกูล) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต 3
ดร.ชนะคมศร คงยืน	ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนครปฐม จังหวัดนครปฐม

ภาคผนวก ข
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการเก็บข้อมูล

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ดร.อโณทัย ไทยวรรณศรี	ที่ปรึกษาด้านเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน สพฐ.
2. นางแพวิภา ภูสงัด	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2
3. ดร.ปารณทัตต์ แสนวิเศษ	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1
4. นายพิฑูรย์ อุตม์อ่าง	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1
5. ดร.นฤมล สุภาทอง	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
6. ดร.อารีย์ วรรณชัย	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1
7. ดร.จำเนียร แสงเสนา	ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลหล่มเก่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 2
8. นายเจษฎา หอมจันทร์	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านน้ำก้อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 2
9. ดร.วิกัญญา วิระกุล	ครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๔๙ (บ้านวงเวียน) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เลย เขต 2



ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๒๐๒

๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.ปูชิตร์ โมฆรัตน์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านยางเตี้ยโคกรัง สพป. ชัยภูมิ เขต ๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบโครงร่างงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางเกศสุดา มิตรภูษาภรณ์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักดุษฎีนิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมดุษฎีนิพนธ์

เพื่อให้การดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและได้ให้คำปรึกษา ตลอดถึงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร ๐๔๒ ๘๑๔ ๖๑๖
นางเกศสุดา มิตรภูษาภรณ์ ผู้วิจัย
โทร ๐๘๓-๒๖๓๓๐๙๗

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐-๔๒๘๑-๔๖๑๖

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๒๔๒ **วันที่** ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.กรรณกา ไวโสภา อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ด้วย นางเกศสุดา มิตรภูษาภรณ์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักดุษฎีนิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมดุษฎีนิพนธ์

เพื่อให้การดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและได้ให้คำปรึกษา ตลอดถึงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร ๐๔๒ ๘๑๔ ๖๑๖
นางเกศสุดา มิตรภูษาภรณ์ ผู้วิจัย
โทร ๐๘๓-๒๖๓๓๐๙๗

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ ว๔๗๙

๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.สันติ สิงหาพรม ผู้อำนวยการโรงเรียนโรงเรียนชุมชนหนองบัวโคก (ทองวิทยานุกูล)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบโครงร่างงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางเกศสุดา มิตรภูษาภรณ์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (DEVELOPMENT OF COMPETENCY INSTRUCTIONAL LEADERSHIP INDICATORS FOR SMALL–SIZED SCHOOLS ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF BASIC EDUCATION)” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักดุษฎีนิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมดุษฎีนิพนธ์

เพื่อให้การดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมืองานวิจัยดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์และเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบและพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นางเกศสุดา มิตรภูษาภรณ์ ผู้วิจัย
โทร ๐๘๓-๒๖๓๓๐๙๗

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ ว๔๗๙

๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นายปฏิวัติ เทียบอุ่น ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านห้วยยายจิ๋ว สพป. ชัยภูมิ เขต 3

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบโครงร่างงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางเกศสุดา มิตรภูษาภรณ์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (DEVELOPMENT OF COMPETENCY INSTRUCTIONAL LEADERSHIP INDICATORS FOR SMALL–SIZED SCHOOLS ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF BASIC EDUCATION)” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักดุษฎีนิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมดุษฎีนิพนธ์

เพื่อให้การดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมืองานวิจัยดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์และเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบและพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นางเกศสุดา มิตรภูษาภรณ์ ผู้วิจัย
โทร ๐๘๓-๒๖๓๓๐๙๗

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ ว๔๗๙

๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.เจนภพ ชัยวรรณ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบโครงร่างงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางเกศสุดา มิตรภูษาภรณ์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (DEVELOPMENT OF COMPETENCY INSTRUCTIONAL LEADERSHIP INDICATORS FOR SMALL–SIZED SCHOOLS ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF BASIC EDUCATION)” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักดุษฎีนิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมดุษฎีนิพนธ์

เพื่อให้การดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมืองานวิจัยดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์และเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบและพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นางเกศสุดา มิตรภูษาภรณ์ ผู้วิจัย
โทร ๐๘๓-๒๖๓๓๐๙๗

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ ว๔๗๙

๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.ชนะคมศร คงยืน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนครปฐม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบโครงร่างงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางเกศสุดา มิตรภูษาภรณ์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (DEVELOPMENT OF COMPETENCY INSTRUCTIONAL LEADERSHIP INDICATORS FOR SMALL–SIZED SCHOOLS ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF BASIC EDUCATION)” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักดุษฎีนิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมดุษฎีนิพนธ์

เพื่อให้การดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมืองานวิจัยดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์และเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบและพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นางเกศสุดา มิตรภูษาภรณ์ ผู้วิจัย
โทร ๐๘๓-๒๖๓๓๐๙๗

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ ว๔๗๙

๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.กชนันท์ โนรินทร์ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบโครงร่างงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางเกศสุดา มิตรภูษาภรณ์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (DEVELOPMENT OF COMPETENCY INSTRUCTIONAL LEADERSHIP INDICATORS FOR SMALL–SIZED SCHOOLS ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF BASIC EDUCATION)” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักดุษฎีนิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมดุษฎีนิพนธ์

เพื่อให้การดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมืองานวิจัยดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์และเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบและพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นางเกศสุดา มิตรภูษาภรณ์ ผู้วิจัย
โทร ๐๘๓-๒๖๓๓๐๙๗

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๓๐๗

๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ดร.อโณทัย ไทยวรรณศรี ที่ปรึกษาคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางเกศสุดา มิตรภูษาภรณ์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์ดังกล่าว รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร ๐๔๒ ๘๑๔ ๖๑๖
นางเกศสุดา มิตรภูษาภรณ์ ผู้วิจัย
โทร ๐๘๓ ๒๖๓ ๓๐๙๗

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๙๐๙

๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายพิฑูรย์ อุตม์อ่าง ผู้อำนวยการ สพป.เพชรบุรี เขต 1

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางเกศสุดา มิตรภูษาภรณ์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์ดังกล่าว รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร ๐๔๒ ๘๑๔ ๖๑๖
นางเกศสุดา มิตรภูษาภรณ์ ผู้วิจัย
โทร ๐๘๓ ๒๖๓ ๓๐๙๗

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๓๑๐๗

๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นางแพวิภา ภูสงัด ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางเกศสุดา มิตรภูษาภรณ์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์ดังกล่าว รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร ๐๔๒ ๘๑๔ ๖๑๖
นางเกศสุดา มิตรภูษาภรณ์ ผู้วิจัย
โทร ๐๘๓ ๒๖๓ ๓๐๙๗

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๓๐๙

๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายปารณทัตต์ แสนวิเศษ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางเกศสุดา มิตรภูษาภรณ์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์ดังกล่าว รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร ๐๔๒ ๘๑๔ ๖๑๖
นางเกศสุดา มิตรภูษาภรณ์ ผู้วิจัย
โทร ๐๘๓ ๒๖๓ ๓๐๙๗

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๓๐๗

๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายเจษฎา หอมจันทร์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านน้ำก้อ สพป.เพชรบูรณ์ เขต ๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางเกศสุดา มิตรภูษาภรณ์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์ดังกล่าว รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร ๐๔๒ ๘๑๔ ๖๑๖
นางเกศสุดา มิตรภูษาภรณ์ ผู้วิจัย
โทร ๐๘๓ ๒๖๓ ๓๐๙๗

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๑๐๗

๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ดร.นฤมล สุภาทอง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางเกศสุดา มิตรภูษาภรณ์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์ดังกล่าว รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร ๐๔๒ ๘๑๔ ๖๑๖
นางเกศสุดา มิตรภูษาภรณ์ ผู้วิจัย
โทร ๐๘๓ ๒๖๓ ๓๐๙๗

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๓๐๙๗

๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ดร.อารีย์ วรรณชัย รองผู้อำนวยการ .สพป.สุโขทัย เขต ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางเกศสุดา มิตรภูษาภรณ์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์ดังกล่าว รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร ๐๔๒ ๘๑๔ ๖๑๖
นางเกศสุดา มิตรภูษาภรณ์ ผู้วิจัย
โทร ๐๘๓ ๒๖๓ ๓๐๙๗

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๓๐๙๗

๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ดร.จำเนียร แสงเสนา ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลหล่มเก่า สพป.เพชรบูรณ์ เขต ๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางเกศสุดา มิตรภูษาภรณ์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์ดังกล่าว รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร ๐๔๒ ๘๑๔ ๖๑๖
นางเกศสุดา มิตรภูษาภรณ์ ผู้วิจัย
โทร ๐๘๓ ๒๖๓ ๓๐๙๗

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๓๐๗

๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ดร.วิกัญญา วิระกุล ครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เข

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางเกศสุดา มิตรภูษาภรณ์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์ดังกล่าว รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร ๐๔๒ ๘๑๔ ๖๑๖
นางเกศสุดา มิตรภูษาภรณ์ ผู้วิจัย
โทร ๐๘๓ ๒๖๓ ๓๐๙๗

ภาคผนวก จ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

* *

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นเครื่องมือประกอบการวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาการโรงเรียนขนาดเล็ก

3. ขอความกรุณาท่านได้โปรดตอบคำถามที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านตามความเป็นจริง ซึ่งคำตอบเหล่านี้จะไม่ส่งผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน

4. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ในการนำไปใช้เพื่อชี้วัดสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามและใส่ซองส่งกลับทางไปรษณีย์ที่ผู้วิจัยจ่าหน้าซองถึงตนเองภายในหนึ่งสัปดาห์

นางเกศสุดา มิตรภูษาภรณ์
นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตศรีล้านช้าง จังหวัดเลย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง

2. อายุ

☐ 1. 25 - 35 ปี ☐ 2. เกิน 35 - 45 ปี
☐ 3. เกิน 45 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ 1. ปริญญาตรี ☐ 2. สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

☐ 1. ต่ำกว่า 10 ปี ☐ 2. ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

5. ตำแหน่ง

☐ 1. ครูผู้สอน ☐ 2. บุคลากรศึกษา

6. วิทยฐานะ

☐ 1. ชำนาญการ ☐ 2. ชำนาญการพิเศษ
☐ 3. เชี่ยวชาญ ☐ 4. เชี่ยวชาญพิเศษ

ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ในการนำไปใช้เพื่อชี้วัดสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ในแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียวเท่านั้น โดยมีระดับความคิดเห็นตามค่าคะแนน ดังนี้

5 = สภาพปัจจุบัน/ความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด
4 = สภาพปัจจุบัน/ความคาดหวังอยู่ในระดับมาก
3 = สภาพปัจจุบัน/ความคาดหวังอยู่ในระดับปานกลาง
2 = สภาพปัจจุบัน/ความคาดหวังอยู่ในระดับน้อย
1 = สภาพปัจจุบัน/ความคาดหวังอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ที่	องค์ประกอบย่อย/ตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1. องค์ประกอบหลักด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย						
การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียน						
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจที่ชัดเจนของโรงเรียน					
2	ผู้บริหารสื่อสารสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน					
3	การจัดทำแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและความต้องการขอสถานศึกษา					
4	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานของครูและนักเรียนไว้สูง					
5	ผู้บริหารประเมินผลความก้าวหน้าตามวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน					
การมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ						
6	ผู้บริหารร่วมกับคณะครูกำหนดเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ					
7	ผู้บริหารดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ					
8	ผู้บริหารเน้นงานวิชาการเป็นเรื่องสำคัญต่อผลสำเร็จในการเรียนรู้ของนักเรียน					
9	ผู้บริหารตั้งความคาดหวังกับการเรียนการสอนของครูและนักเรียนไว้สูง					

ที่	องค์ประกอบย่อย/ตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา						
10	ผู้บริหารให้ความสำคัญสูงสุดกับการเรียนรู้ของนักเรียน					
11	ผู้บริหารใส่ใจดูแลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูและนักเรียนอย่างเต็มที					
12	ผู้บริหารบริหารเวลาให้การจัดการเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด					
13	ผู้บริหารรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน					
2. องค์ประกอบหลักด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน						
ผู้บริหารโรงเรียนเป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการ						
14	ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ดี มีสติปัญญาดี ทันต่อการพัฒนาเกี่ยวกับการเรียนการสอน					
15	ผู้บริหารมีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนรู้การวัดและประเมินผล					
16	ผู้บริหารติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการอยู่เสมอ					
17	ผู้บริหารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลทางวิชาการกับครูอย่างสม่ำเสมอ					
การเข้าใจความสอดคล้องของหลักสูตรและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง						
18	ผู้บริหารกำหนดหลักสูตรการสอน การวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานวิชาการและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน					
19	ผู้บริหารชี้แจงให้ครูทราบถึงความสำคัญของหลักสูตรการสอน การวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานวิชาการและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน					
20	ผู้บริหารสนับสนุนทรัพยากรที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตรให้แก่คณะครูในการจัดการเรียนรู้					
21	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานวิชาการและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน					

ที่	องค์ประกอบย่อย/ตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
22	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการให้คะแนน การรายงานผล และการใช้ข้อมูลเพื่อการประเมินผลอย่างเหมาะสม					
การประสานงานการจัดและใช้หลักสูตรสถานศึกษา						
23	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้					
24	ผู้บริหารนิเทศและติดตามการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้อย่างต่อเนื่องเป็นระบบ					
การบริหารการจัดการเรียนการสอน						
25	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการประเมิน และการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา					
26	ผู้บริหารมุ่งเน้นการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนและให้ความสำคัญกับครูในการจัดการห้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ					
27	ผู้บริหารจัดบริการอำนวยความสะดวกด้านสื่อการสอน					
28	ผู้บริหารสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้					
29	ผู้บริหารส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนรู้					
30	ผู้บริหารกำหนดให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน					
การติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน						
31	ผู้บริหารกำกับดูแลการเรียนของนักเรียน					
32	ผู้บริหารสำรวจนักเรียนที่เรียนอ่อนโดยพิจารณาจากข้อมูลคะแนนในห้องเรียน และระดับผลการเรียน					
33	ผู้บริหารกำหนดให้มีการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอเพื่อวัดความก้าวหน้าของนักเรียน					
34	ผู้บริหารใช้ผลของการทดสอบเพื่อกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ การประเมินหลักสูตร การประเมินการสอน และการวัดผลความก้าวหน้าไปสู่เป้าหมายของโรงเรียน					
35	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ปกครองช่วยตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนรู้ของนักเรียน					

ที่	องค์ประกอบย่อย/ตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
3. องค์ประกอบหลักด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้						
การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้						
36	ผู้บริหารพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบในโรงเรียน					
37	ผู้บริหารลดระเบียบ ขั้นตอน และภาระงานด้านเอกสารของครู					
38	ผู้บริหารอุทิศเวลาในการทำงานและทำงานร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ					
39	ผู้บริหารแสดงให้เห็นอยู่เสมอว่าการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นเรื่อง ที่สำคัญ					
40	ผู้บริหารให้ขวัญและกำลังใจโดยแสดงการรับรู้และประกาศยกย่องชมเชยความสำเร็จด้านวิชาการ					
41	ผู้บริหารจัดเวลาและกิจกรรมอื่น ๆ ให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติของโรงเรียน					
การรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน						
42	ผู้บริหารรู้บริบทและสภาพทั่ว ไปของชุมชน					
43	ผู้บริหารเข้าไปมีส่วนร่วมกิจกรรมกับชุมชน					
44	ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน					
45	ผู้บริหารเปิดโรงเรียนสู่ชุมชนโดยให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน					
การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสะท้อนผลงานการสอน						
46	ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การวิเคราะห์ วิพากษ์โดยใช้ข้อมูล การมอบหมายงาน และอำนาจการตัดสินใจให้แก่ครู					
47	ผู้บริหารพัฒนาทักษะการสะท้อนความคิดเห็นให้แก่ครู					
48	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั่ว ทั้งโรงเรียน					
49	ผู้บริหารพูดคุยเป็นกันเองและสร้างความไว้วางใจให้กับครู					
50	ผู้บริหารกำกับติดตามและสะท้อนผลกระบวนการเรียนการสอนให้กับครู					

ที่	องค์ประกอบย่อย/ตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
4. องค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาครูและบุคลากร						
การจัดกิจกรรมและโครงการพัฒนาบุคลากร						
51	ผู้บริหารจัดโครงการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ					
52	ผู้บริหารประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน					
53	ผู้บริหารดำเนินการจัดอบรมภายในโรงเรียนตามความต้องการของครู					
54	ผู้บริหารจัดโครงสร้างผู้นำภายในโรงเรียน					
การนิเทศและประเมินผลการสอน						
55	ผู้บริหารประชุมวางแผนดำเนินการนิเทศการสอน					
56	ผู้บริหารดำเนินการนิเทศโดยเยี่ยมชั้นเรียนและสังเกตการสอน					
57	ผู้บริหารตรวจสอบผลงานนักเรียนเพื่อประเมินผลการสอน					
58	ผู้บริหารให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูผู้รับการนิเทศ					
การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ						
59	ผู้บริหารร่วมกับคณะครูตั้งเป้าหมายความก้าวหน้าทางวิชาชีพ					
60	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น ในการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง					
61	ผู้บริหารชี้แจงคณะครูเกี่ยวกับแนวโน้มและเรื่องราวต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบัน					
62	ผู้บริหารส่งเสริมการสอนงาน (Coaching) กันในกลุ่มเพื่อนครู					
63	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาวิชาชีพ					
64	ผู้บริหารกำกับติดตามความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูอยู่เสมอ					
5. องค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน						
การตั้งมาตรฐานที่สูงเพื่อการพัฒนานักเรียน						
65	ผู้บริหารตั้งความคาดหวังไว้สูงในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน					
66	ผู้บริหารเน้นกระบวนการจัดการเรียนรู้สู่มาตรฐานสากล					
67	ผู้บริหารกำหนดมาตรการให้นักเรียนอ่านออกเขียนได้					
68	ผู้บริหารส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการที่กำหนด					

ที่	องค์ประกอบย่อย/ตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน						
69	ผู้บริหารส่งเสริมให้นักเรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียน					
70	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือด้านการเรียนการสอน					
71	ผู้บริหารใส่ใจต่อพฤติกรรมการสอนของครู					
72	ผู้บริหารเน้นการพัฒนากลยุทธ์เพื่อปรับปรุงผลการเรียนการสอน					
การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน						
73	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายที่เน้นผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน					
74	ผู้บริหารร่วมกับคณะครูวิเคราะห์ข้อมูลทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน					
75	ผู้บริหารใช้ผลการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในการตัดสินใจเรื่องนโยบาย หลักสูตร และการจัดกลุ่มนักเรียน					
76	ผู้บริหารใช้ผลการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในการปรับปรุงการสอนและการพัฒนาครู					
การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ						
77	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายทางวิชาการที่เน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน					
78	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมทางวิชาการ					
79	ผู้บริหารจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูโดยการให้รางวัลให้การยอมรับ ครูที่พัฒนาผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการสูงขึ้น					
80	ผู้บริหารจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้โดยการให้รางวัลให้การยอมรับนักเรียนทีมีผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการสูง					

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

ลงชื่อ..... **ลงชื่อ**.....

(ผศ.ดร. ชิษณพงศ์ ศรจันทร์)
อาจารย์ที่ปรึกษา

(นางเกศสุดา มิตรภูษาภรณ์)
นักศึกษา

ภาคผนวก ฉ
แบบสัมภาษณ์ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย



แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

ชื่องานวิจัย การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

DEVELOPMENT OF COMPETENCY INSTRUCTIONAL LEADERSHIP INDICATORS FOR SMALL–SIZED SCHOOLS ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF BASIC EDUCATION

ผู้วิจัย นางเกศสุดา มิตรภูษาภรณ์
นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิษณุพงศ์ ศรจันทร์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : รองศาสตราจารย์.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม

ชื่อ-สกุลผู้ให้สัมภาษณ์.....
วุฒิการศึกษาสูงสุด.....
ตำแหน่ง.....
หน่วยงาน.....
วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์.....เวลา.....
สถานที่สัมภาษณ์.....
ผู้สัมภาษณ์.....

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยข้อมูลที่ได้นำ ไปใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานและสถานภาพทางราชการของท่านแต่อย่างใด และข้อมูลที่ได้ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับ ดังนั้น จึงใคร่ขอความกรุณาให้ท่านตอบตามความเป็นจริง คำตอบของท่านถือเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังต่อไปนี้

1. สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารที่สามารถวัดและสังเกตได้ โดยแสดงให้เห็นถึงความรู้ความสามารถ ทักษะ คุณลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งสามารถโน้มน้าวจูงใจหรือชี้นำให้บุคลากรในสถานศึกษาทุกฝ่ายและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้มีความร่วมมือในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาในการส่งเสริม พัฒนา ปรับปรุงและจัดกิจกรรมทางวิชาการเพื่อนำไปสู่การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุผลสำเร็จ ตามจุดหมายในการจัดการศึกษาประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก ดังนี้

1.1 การกำหนดทิศทางและนโยบาย หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยดังนี้

1.1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียน หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการส่งเสริมให้คณะครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจที่ชัดเจนของโรงเรียน สื่อสารสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียน ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบต่อพันธกิจ การเรียนรู้ของผู้เรียน กำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานของครูและนักเรียนไว้สูง และประเมินผลความก้าวหน้าตามวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน

1.1.2 การมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการร่วมกันกำหนดเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ ดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ เน้นงานวิชาการเป็นเรื่องสำคัญต่อผลสำเร็จในการเรียนรู้ของนักเรียนและตั้งความคาดหวังกับการเรียนการสอนของครูและนักเรียนไว้สูง

1.1.3 การเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการให้ความสำคัญสูงสุดกับการเรียนรู้ของนักเรียน ใส่ใจดูแลกิจกรรมการเรียนการสอนของครูและนักเรียนอย่างเต็มที่ บริหารเวลาให้การจัดการเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

1.2 การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยดังนี้

1.2.1 ผู้บริหารโรงเรียนเป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการเป็นผู้มีความรู้ดี มีสติปัญญาดี ทันต่อการพัฒนาเกี่ยวกับการเรียนการสอน มีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตรกระบวนการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการอยู่เสมอ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลทางวิชาการกับครูอย่างสม่ำเสมอ

1.2.2 การเข้าใจความสอดคล้องของหลักสูตรและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการกำหนดหลักสูตรการสอน การวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ชี้แจงให้คณะครูทราบความสำคัญของหลักสูตรการสอนการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สนับสนุนทรัพยากรที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตรให้แก่คณะครูในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และให้ความสำคัญกับการให้คะแนน การรายงานผล และการใช้ข้อมูลสำหรับการประเมินอย่างเหมาะสม

1.2.3 การประสานงานการจัดและใช้หลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการนำหลักสูตรไปใช้ นิเทศและติดตามการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ และเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา การประเมินและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา

1.2.4 การบริหารการจัดการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการมุ่งเน้นการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนและให้ความสำคัญกับครูในการจัดการห้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ จัดบริการอำนวยความสะดวกด้านสื่อการสอนสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการเรียนรู้ และกำหนดให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

1.2.5 การติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการกำกับดูแลการเรียนของนักเรียน สำรวจนักเรียนที่เรียนอ่อน โดยพิจารณาจากข้อมูลคะแนนในห้องเรียนและระดับผลการเรียน กำหนดให้มีการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอเพื่อวัดความ

ก้าวหน้าของนักเรียน ใช้ผลของการทดสอบเพื่อกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ การประเมินหลักสูตร การประเมินการสอนและการวัดผลความก้าวหน้าไปสู่เป้าหมายของโรงเรียน และส่งเสริมให้ผู้ปกครองช่วยตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนรู้ของนักเรียน

1.3 การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยดังนี้

1.3.1 การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบในโรงเรียน ลดระเบียบขั้นตอนและภาระงานด้านเอกสารของครู อุทิศเวลาในการทำงานและทำงานร่วมกับผู้เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ แสดงให้เห็นอยู่เสมอว่าการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นเรื่องที่สำคัญ ให้ขวัญและกำลังใจโดยแสดงการรับรู้และประกาศความสำเร็จด้านวิชาการ และจัดเวลาและกิจกรรมอื่น ๆ ให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติของโรงเรียน

1.3.2 การรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับครูนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการรู้บริบทและสภาพทั่ว ไปของชุมชน เข้าไปมีส่วนร่วมกิจกรรมกับชุมชน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับครูนักเรียนผู้ปกครองและชุมชน และเปิดโรงเรียนสู่ชุมชนโดยให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน

1.3.3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสะท้อนผลงานการสอน หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การวิเคราะห์วิพากษ์โดยใช้ข้อมูลการมอบหมายงานและอำนาจการตัดสินใจให้แก่ครู พัฒนาทักษะการสะท้อนความคิดเห็นให้แก่ครู ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ทั่ว ทั้งโรงเรียน พูดคุยเป็นกันเองและสร้างความไว้วางใจให้กับครูและกำกับติดตามและสะท้อนผลกระบวนการเรียนการสอนให้กับครู

1.4 การพัฒนาครูและบุคลากร หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยดังนี้

1.4.1 การจัดกิจกรรมและโครงการพัฒนาบุคลากร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการจัดโครงการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ดำเนินการจัดอบรมภายในโรงเรียนตามความต้องการของครู และจัดโครงสร้างผู้นำภายในโรงเรียน

1.4.2 การนิเทศและประเมินผลการสอน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการประชุมวางแผนดำเนินการนิเทศการสอน ดำเนินการนิเทศโดยเยี่ยมชั้นเรียน และสังเกตการสอน ตรวจสอบผลงานนักเรียนเพื่อประเมินผลการสอน และให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้รับการนิเทศ

1.4.3 การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการร่วมกับคณะครูตั้งเป้าหมายความก้าวหน้าทางวิชาชีพ มีความมุ่งมั่น ในการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง ชี้แจงคณะครูเกี่ยวกับแนวโน้มและเรื่องราวต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบัน ส่งเสริมการสอนงาน (Coaching) กันในกลุ่มเพื่อนครู ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาวิชาชีพ และกำกับติดตามความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูอยู่เสมอ

1.5 การพัฒนาคุณภาพนักเรียน หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ดังนี้

1.5.1 การตั้งมาตรฐานที่สูงเพื่อการพัฒนานักเรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการตั้งความคาดหวังไว้สูงในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน เน้นกระบวนการจัดการเรียนรู้สู่มาตรฐานสากลกำหนดมาตรการให้นักเรียนอ่านออกเขียนได้ และส่งเสริมคุณภาพนักเรียนให้บรรลุตามมาตรฐานทางวิชาการที่กำหนด

1.5.2 การเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการส่งเสริมให้นักเรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียน ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือด้านการเรียนการสอน ใส่ใจต่อพฤติกรรมการสอนของครู และเน้นการพัฒนากลยุทธ์เพื่อปรับปรุงผลการเรียนการสอน

1.5.3 การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการกำหนดเป้าหมายที่เน้นผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ร่วมกับคณะครูวิเคราะห์ข้อมูลทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน และใช้ผลการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในการตัดสินใจเรื่องนโยบาย หลักสูตร การจัดกลุ่มนักเรียน การปรับปรุงการสอน และการพัฒนาครู

1.5.4 การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการที่เน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมทางวิชาการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูโดยการให้รางวัลและให้การยอมรับครูที่พัฒนาผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการสูงขึ้น และจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้โดยการให้รางวัลให้ให้การยอมรับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการสูงขึ้น แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นขั้นตอนการวิจัยในระยะที่ 1 ของงานวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประเด็นการสัมภาษณ์ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบการสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับองค์ประกอบการสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

นางเกศสุดา มิตรภูษาภรณ์
นักศึกษาสาขาศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อ-สกุล ผู้ให้สัมภาษณ์.....
2. วุฒิการศึกษา.....
3. ตำแหน่ง.....
4. สถานที่ทำงาน.....
5. หมายเลขโทรศัพท์.....
6. วันเวลาที่ทำการสัมภาษณ์ วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....
7. สถานที่ทำการสัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบหลักของสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ท่านคิดว่าองค์ประกอบต่อไปนี้เป็นองค์ประกอบหลักของการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือไม่ อย่างไร

1.1 องค์ประกอบหลักที่ 1 การกำหนดทิศทางและนโยบาย

.....
.....
.....
.....

1.2 องค์ประกอบหลักที่ 2 องค์ประกอบหลักด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน

.....
.....
.....
.....

1.3 องค์ประกอบหลักที่ 3 องค์ประกอบหลักด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้

.....

.....

.....

.....

1.4 องค์ประกอบหลักที่ 4 องค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาครูและบุคลากร

.....

.....

.....

.....

1.5 องค์ประกอบหลักที่ 5 องค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน

.....

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่าองค์ประกอบต่อไปนี้เป็นองค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสุขภาวะ หรือไม่ อย่างไร

2.1 องค์ประกอบหลักการกำหนดทิศทางและนโยบายมี 3 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

2.1.1 องค์ประกอบย่อยที่ 1 การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียน

.....

.....

.....

.....

2.1.2 องค์ประกอบย่อยที่ 2 การมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ

.....

.....

.....

.....

2.1.3 องค์ประกอบย่อยที่ 3 การเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา

.....

.....

.....

.....

2.2 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบหลักด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอนมี 5 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

2.2.1 องค์ประกอบย่อยที่ 1 ผู้บริหารโรงเรียนเป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการ

.....

.....

.....

.....

.....

2.2.2 องค์ประกอบย่อยที่ 2 การเข้าใจความสอดคล้องของหลักสูตรและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

.....

.....

.....

.....

.....

2.2.3 องค์ประกอบย่อยที่ 3 การประสานงานการจัดและใช้หลักสูตรสถานศึกษา

.....

.....

.....

.....

2.2.4 องค์ประกอบย่อยที่ 4 การบริหารการจัดการเรียนการสอน

.....

.....

.....

.....

2.2.5 องค์ประกอบย่อยที่ 5 การติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน

.....

.....

.....

.....

.....

2.3 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบหลักด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ มี 3 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

2.3.1 องค์ประกอบย่อยที่ 1 การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

.....

.....

.....

.....

.....

2.3.2 องค์ประกอบย่อยที่ 2 การรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน

.....

.....

.....

.....

2.3.3 องค์ประกอบย่อยที่ 3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสะท้อนผลงานการสอน

.....

.....

.....

.....

2.4 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาครูและบุคลากรมี 3 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

2.4.1 องค์ประกอบย่อยที่ 1 การจัดกิจกรรมและโครงการพัฒนาบุคลากร

.....

.....

.....

.....

.....

2.4.2 องค์ประกอบย่อยที่ 2 การนิเทศและประเมินผลการสอน

.....

.....

.....

.....

.....

2.4.3 องค์ประกอบย่อยที่ 3 การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

.....

.....

.....

.....

2.5 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียนมี 4 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

2.5.1 องค์ประกอบย่อยที่ 1 การตั้งมาตรฐานที่สูงเพื่อการพัฒนานักเรียน

.....

.....

.....

.....

2.5.2 องค์ประกอบย่อยที่ 2 การเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน

.....

.....

.....

.....

2.5.3 องค์ประกอบย่อยที่ 3 การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

.....

.....

.....

.....

2.5.4 องค์ประกอบย่อยที่ 4 การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับเกี่ยวกับ องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยของของการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานนอกจากองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย ที่กล่าวมา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง

นางเกศสุดา มิตรภูษาภรณ์

ผู้วิจัย

ลงชื่อ.....ผู้ทรงคุณวุฒิ

(.....)

วัน.....เดือน.....พ.ศ.....

ภาคผนวก ช
ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ตารางสรุปผลการตรวจสอบเครื่องมือของผู้ทรงคุณวุฒิ (IOC)

ที่	คำถาม	ผู้ทรงคุณวุฒิ (คนที่)							ค่าเฉลี่ย IOC	ผล
		1	2	3	4	5	6	7		
1. องค์ประกอบหลักด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย										
การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียน										
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจที่ชัดเจนของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	0	0.85	ใช่ได้
2	ผู้บริหารสื่อสารสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	0	0	0.71	ใช่ได้
3	การจัดทำแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและความต้องการของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
4	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานของครูและนักเรียนไว้สูง	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
5	ผู้บริหารประเมินผลความก้าวหน้าตามวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
การมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ										
6	ผู้บริหารร่วมกับคณะครูกำหนดเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
7	ผู้บริหารดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ	+1	+1	+1	+1	0	+1	+1	0.85	ใช่ได้
8	ผู้บริหารเน้นงานวิชาการเป็นเรื่องสำคัญต่อผลสำเร็จในการเรียนรู้ของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
9	ผู้บริหารตั้งความคาดหวังกับการเรียนการสอนของครูและนักเรียนไว้สูง	+1	+1	+1	+1	+1	0	+1	0.85	ใช่ได้

ที่	คำถาม	ผู้ทรงคุณวุฒิ (คนที่)							ค่าเฉลี่ย IOC	ผล
		1	2	3	4	5	6	7		
การเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา										
10	ผู้บริหารให้ความสำคัญสูงสุดกับการเรียนรู้ของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารใส่ใจดูแลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูและนักเรียนอย่างเต็มที	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารบริหารเวลาให้การจัดการเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. องค์ประกอบหลักด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน										
ผู้บริหารโรงเรียนเป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการ										
14	ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ดี มีสติปัญญาดีทันต่อการพัฒนาเกี่ยวกับการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารมีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนรู้การวัดและประเมินผล	+1	+1	0	+1	+1	+1	+1	0.85	ใช้ได้
16	ผู้บริหารติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลทางวิชาการกับครูอย่างสม่ำเสมอ	0	+1	+1	+1	+1	+1	+1	0.85	ใช้ได้
การเข้าใจความสอดคล้องของหลักสูตรและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง										
18	ผู้บริหารกำหนดหลักสูตรการสอน การวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานวิชาการ และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ที่	คำถาม	ผู้ทรงคุณวุฒิ (คนที่)							ค่าเฉลี่ย IOC	ผล
		1	2	3	4	5	6	7		
19	ผู้บริหารชี้แจงให้ครูทราบถึงความสำคัญของหลักสูตรการสอนการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานวิชาการและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
20	ผู้บริหารสนับสนุนทรัพยากรที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายของ หลักสูตรให้แก่คณะครูในการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
21	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานวิชาการและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
22	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการให้คะแนน การรายงานผล และการใช้ข้อมูลเพื่อการประเมินผลอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
การประสานงานการจัดและใช้หลักสูตรสถานศึกษา										
23	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
24	ผู้บริหารนิเทศและติดตามการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ อย่างต่อเนื่องเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
การบริหารการจัดการเรียนการสอน										
25	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการประเมิน และการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา								1.00	ใช่ได้

ที่	คำถาม	ผู้ทรงคุณวุฒิ (คนที่)							ค่าเฉลี่ย IOC	ผล
		1	2	3	4	5	6	7		
26	ผู้บริหารมุ่งเน้นการพัฒนากิจ กรรมการเรียนการสอนและให้ความสำคัญกับครูในการจัดการห้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	0	0.85	ใช่ได้
27	ผู้บริหารจัดบริการอำนวยความสะดวกด้านสื่อการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
28	ผู้บริหารสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
29	ผู้บริหารส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มาใช้ในการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
30	ผู้บริหารกำหนดให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	0	0	0.71	ใช่ได้
การติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน										
31	ผู้บริหารกำกับดูแลการเรียนของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
32	ผู้บริหารสำรวจนักเรียนที่เรียนอ่อนโดยพิจารณาจากข้อมูล คะแนนในห้องเรียน และระดับผลการเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
33	ผู้บริหารกำหนดให้มีการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอเพื่อวัดความก้าวหน้าของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
34	ผู้บริหารใช้ผลของการทดสอบเพื่อกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้การประเมินหลักสูตร การประ เมินการสอน และการวัดผลความ ก้าวหน้าไปสู่เป้าหมายของโรงเรียน	+1	0	+1	+1	+1	+1	+1	0.85	ใช่ได้
35	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ปกครองช่วยตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนรู้ของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้

ที่	คำถาม	ผู้ทรงคุณวุฒิ (คนที่)							ค่าเฉลี่ย IOC	ผล
		1	2	3	4	5	6	7		
3. องค์ประกอบหลักด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้										
การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้										
36	ผู้บริหารพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
37	ผู้บริหารลดระเบียบ ขั้นตอน และภาระงานด้านเอกสารของครู	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
38	ผู้บริหารอุทิศเวลาในการทำงานและทำงานร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
39	ผู้บริหารแสดงให้เห็นอยู่เสมอว่าการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นเรื่อง ที่สำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	0.85	ใช่ได้
40	ผู้บริหารให้ขวัญและกำลังใจโดยแสดงการรับรู้และประกาศยกย่องชมเชยความสำเร็จด้านวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
41	ผู้บริหารจัดเวลาและกิจกรรมอื่น ๆ ให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
การรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน										
42	ผู้บริหารรู้บริบทและสภาพทั่ว ไปของชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	0	0	0.71	ใช่ได้
43	ผู้บริหารเข้าไปมีส่วนร่วมกิจ กรรมกับชุมชน	+1	0	+1	+1	+1	+1	+1	0.85	ใช่ได้
44	ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน	0	0	+1	+1	+1	+1	+1	0.71	ใช่ได้
45	ผู้บริหารเปิดโรงเรียนสู่ชุมชนโดยให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้

ที่	คำถาม	ผู้ทรงคุณวุฒิ (คนที่)							ค่าเฉลี่ย IOC	ผล
		1	2	3	4	5	6	7		
การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสะท้อนผลงานการสอน										
46	ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การวิเคราะห์ วิพากษ์โดยใช้ข้อมูล การมอบหมายงาน และอำนาจการตัดสินใจให้แก่ครู	+1	+1	+1	0	0	+1	+1	0.71	ใช่ได้
47	ผู้บริหารพัฒนาทักษะการสะท้อนความคิดเห็นให้แก่ครู	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
48	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั่ว ทั้งโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	0	0.85	ใช่ได้
49	ผู้บริหารพูดคุยเป็นกันเองและสร้างความไว้วางใจให้กับครู	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
50	ผู้บริหารกำกับติดตามและสะท้อนผลกระบวนการเรียนการสอนให้กับครู	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
4. องค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาครูและบุคลากร										
การจัดกิจกรรมและโครงการพัฒนาบุคลากร										
51	ผู้บริหารจัดโครงการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	0	0.85	ใช่ได้
52	ผู้บริหารประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
53	ผู้บริหารดำเนินการจัดอบรมภายในโรงเรียนตามความต้องการของครู	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
54	ผู้บริหารจัดโครงสร้างผู้นำภายในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
การนิเทศและประเมินผลการสอน										
55	ผู้บริหารประชุมวางแผนดำเนิน การนิเทศการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
56	ผู้บริหารดำเนินการนิเทศโดยเยี่ยมชั้นเรียนและสังเกตการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	0	0.85	ใช่ได้

ที่	คำถาม	ผู้ทรงคุณวุฒิ (คนที่)							ค่าเฉลี่ย IOC	ผล
		1	2	3	4	5	6	7		
57	ผู้บริหารตรวจสอบผลงานนักเรียนเพื่อประเมินผลการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
58	ผู้บริหารให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูผู้รับการนิเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ										
59	ผู้บริหารร่วมกับคณะครูตั้งเป้าหมายความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	0	0	0.71	ใช่ได้
60	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น ในการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
61	ผู้บริหารชี้แจงคณะครูเกี่ยวกับแนวโน้มและเรื่องราวต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
62	ผู้บริหารส่งเสริมการสอนงาน (Coaching) กันในกลุ่มเพื่อนครู	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
63	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
64	ผู้บริหารกำกับติดตามความก้าว หน้าทางวิชาชีพของครูอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
5. องค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน										
การตั้งมาตรฐานที่สูงเพื่อการพัฒนานักเรียน										
65	ผู้บริหารตั้งความคาดหวังไว้สูงในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
66	ผู้บริหารเน้นกระบวนการจัดการเรียนรู้สู่มาตรฐานสากล	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
67	ผู้บริหารกำหนดมาตรการให้นักเรียนอ่านออกเขียนได้	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
68	ผู้บริหารส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
การเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน										
69	ผู้บริหารส่งเสริมให้นักเรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้

ที่	คำถาม	ผู้ทรงคุณวุฒิ (คนที่)							ค่าเฉลี่ย IOC	ผล
		1	2	3	4	5	6	7		
70	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือด้านการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
71	ผู้บริหารใส่ใจต่อพฤติกรรมการสอนของครู	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
72	ผู้บริหารเน้นการพัฒนากลยุทธ์เพื่อปรับปรุงผลการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน										
73	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายที่เน้นผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
74	ผู้บริหารร่วมกับคณะครูวิเคราะห์ข้อมูลทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	0	0.85	ใช่ได้
75	ผู้บริหารใช้ผลการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในการตัดสินใจเรื่องนโยบาย หลักสูตร และการจัดกลุ่มนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	0	0.85	ใช่ได้
76	ผู้บริหารใช้ผลการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในการปรับปรุงการสอนและการพัฒนาครู	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ										
77	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายทางวิชาการที่เน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน		+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
78	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมทางวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
79	ผู้บริหารจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูโดยให้รางวัลให้การยอมรับครูที่พัฒนาผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการสูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้

ที่	คำถาม	ผู้ทรงคุณวุฒิ (คนที่)							ค่าเฉลี่ย IOC	ผล
		1	2	3	4	5	6	7		
80	ผู้บริหารจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้โดยการให้รางวัลให้การยอมรับนักเรียนทีมีผล สัมฤทธิ์ด้านวิชาการสูง	+1	+1	+1	+1	+1	+1	0	0.85	ใช้ได้

ปรากฏว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.71-1.00 จึงถือว่าใช้ได้ทุกตัวบ่งชี้

ลงชื่อ.....

(ผศ.ดร.ชิษณุพงศ์ ศรจันทร์)

อาจารย์ที่ปรึกษา

ลงชื่อ.....เกศสุดา.....

(นางเกศสุดา มิตรภูษาภรณ์)

นักศึกษา



ภาคผนวก ซ
หนังสือรับรองการพิจารณาของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



ที่ จว. ๓๘๓/๒๕๖๖

เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการทำวิจัยในคน
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๑. ชื่อโครงการวิจัย

ชื่อเรื่อง :การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

TITLE : DEVELOPMENT OF COMPETENCY INSTRUCTIONAL LEADERSHIP INDICATORS FOR SMALL - SIZED SCHOOLS ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF BASIC EDUCATION COMMISSION

๒. ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย

เกศสุดา มิตรภูษาภรณ์

๓. ผลการพิจารณาของคณะกรรมการจริยธรรมการทำวิจัยในคน

คณะกรรมการจริยธรรมการทำวิจัยในคน สถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ วันที่ ๒๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ มติที่ ๕๔๒/๒๕๖๖ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า โครงการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามหลักการของจริยธรรมการทำวิจัยในคน โดยที่ผู้วิจัยเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ ไม่มีการล่วงละเมิดสิทธิ และไม่ก่อให้เกิดภยันตรายแก่ตัวอย่างการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง และผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย

จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบข่ายของโครงการวิจัยที่เสนอได้ ตั้งแต่วันที่ออกเอกสารรับรองผลการพิจารณาการทำวิจัยในคนฉบับนี้ จนถึงวันที่ ๒๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

ออกให้ ณ วันที่ ๒๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ลงนาม

(พระมหามฆวินทร์ ปุริสุตฺตโม, ผศ.ดร.)
ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการทำวิจัยในคน
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ประกาศนียบัตรผ่านการอบรมที่เกี่ยวข้อง



NU-NREC

NARESUAN UNIVERSITY
NETWORK OF RESEARCH ETHICS COMMITTEE

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เครือข่าย มหาวิทยาลัยนเรศวร
ประกาศนียบัตรฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

เกศสุดา มิตรภูษาภรณ์

ได้เข้าร่วมอบรมโครงการความสำคัญของจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และ ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการ
หลักสูตร Human Subjects Protection-Standard Course
ประกาศนียบัตรฉบับนี้มีผลตั้งแต่วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘
ผ่านระบบประชุมออนไลน์ Zoom Meeting

(นายแพทย์สมบูรณ์ ตันสุภสวัสดิกุล)
ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เครือข่าย
มหาวิทยาลัยนเรศวร

ภาคผนวก ณ
รูปภาพในการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ



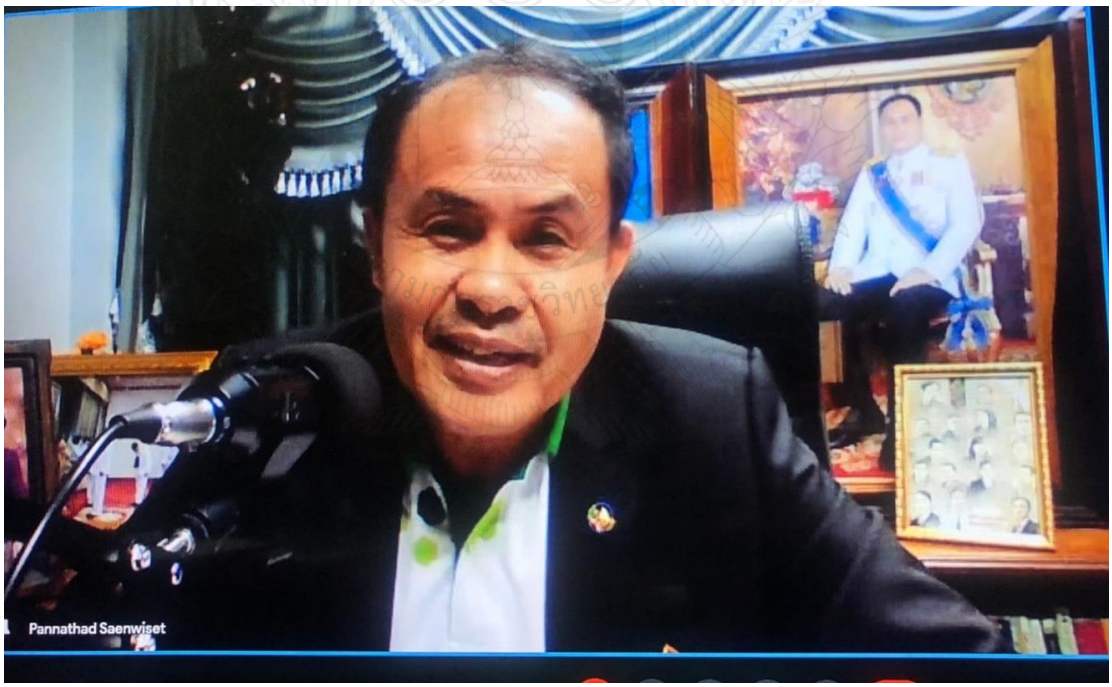
ดร. อโณทัย ไทยวรรณศรี
ที่ปรึกษาคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน



นายพิฑูรย์ อุตม์อ่าง
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1



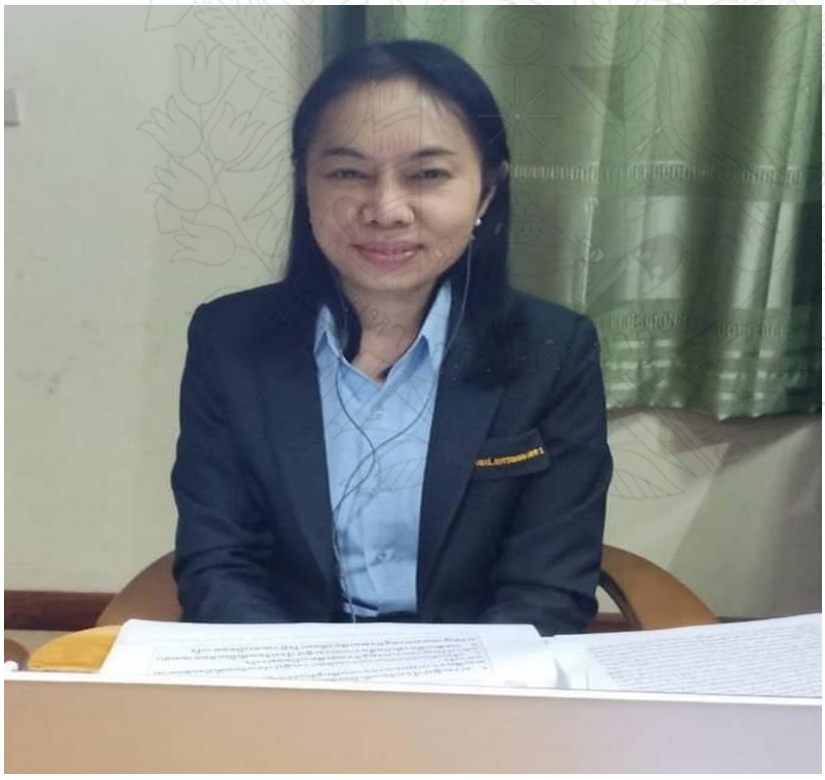
นางแพวิภา ภูสงัด
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 2



ดร. ปารณทัตต์ แสนวิเศษ
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1



ดร.อารีย์ วรรณชัย
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุโขทัย เขต 1



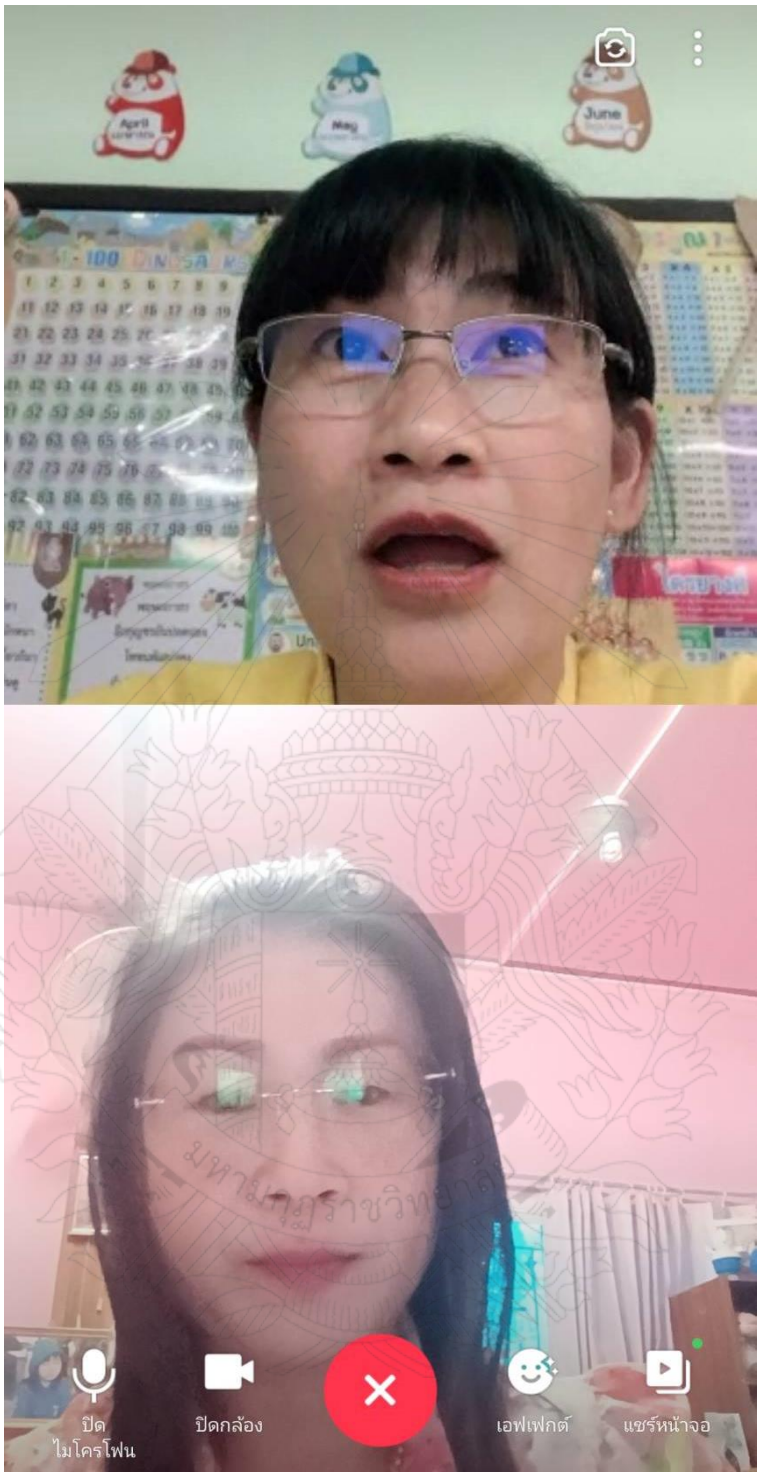
ดร.นฤมล สุภาทอง
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1



ดร.จำเนียร แสงเสนา
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลหล่มเก่า
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เพชรบูรณ์ เขต 2



นายเจษฎา หอมจันทร์
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านน้ำก้อ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 2



ดร. วิกัญญา วิระกุล
ครู โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๔๙ (บ้านวงเวียน)
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เลย เขต 2

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อสกุล : นางเกศสุดา มิตรภูษาภรณ์

วัน เดือน ปี เกิด : วัน ศุกร์ ที่ 2 ตุลาคม พ.ศ. 2524

สถานที่อยู่ปัจจุบัน : 32 หมู่ 3 บ้านดงทิพย์ ตำบลท่าอิบุญ อำเภอหล่มสัก
จังหวัดเพชรบูรณ์ 67110
Tel Mobile – 083-2633097

ประวัติการศึกษา : ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต
จากมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

: ปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต ศษ.ม
(การบริหารการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง

: ปริญญาเอก ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต ศษ.ด.
(การบริหารการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ประวัติการทำงาน : ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสักหลงสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2